BÈTA RITME

Innovatieve interventie

2023

**Training Stage Proof***“Vind je ideale stage(organisatie) door je kwaliteiten te ontdekken en wat jij persoonlijk nodig hebt’*



FONTYS ENGINEERING {BÈTA RITME}

TIESING, B.

13-04-2023

*Training Stage proof:* ‘*Vind je ideale stage(organisatie) door je kwaliteiten te ontdekken en wat jij persoonlijk nodig hebt’*

Test- en Evaluatierapport

Tilburg, 13 april 2023

**Auteur Klas**Tiesing, B 03-HRM-T4E  
3964779

**Praktijkbegeleider Schoolbegeleider**Jitske Cornielje & Frank Postelmans  
Fleur Uitenhout

**Onderwijsinstelling Studiejaar**Fontys Hogescholen 2022-2023HRM & TP

**Voorwoord**

Beste lezer,

Met trots presenteer ik u mijn evaluatierapport dat ik in het kader van mijn afstudeerstage heb geschreven. Momenteel zit ik in mijn afstudeerfase in de richting van de re-integratie van de opleiding Human Resource Management aan de Fontys Hogeschool in Tilburg. In september 2022 ben ik begonnen met mijn afstudeerstage bij de studentvoorziening Bèta Ritme van Fontys Engineering. Vanuit de organisatie kreeg ik de kans en vrijheid om zelf op zoek te gaan naar een afstudeeropdracht die bij mij en mijn interesses past. Na een lange periode van oriënteren binnen de organisatie en het voeren van verschillende interviews met stakeholders, was de opdracht in overleg met mijn afstudeerbegeleider Jitske Cornielje gevormd. De afgelopen maanden ben ik bezig geweest met theoretisch vooronderzoek en het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van de ontwikkelde interventie. Het resultaat van dit werk leest u in dit rapport, waarin wordt beschreven hoe Bèta Ritme de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een ondersteuningsbehoefte het beste kan ondersteunen bij het maken van een passende stagekeuze.

Dit resultaat heb ik echter niet in mijn eentje behaald. Graag wil ik mijn afstudeerbegeleiders Jitske Cornielje en Fleur Uitenhout bedanken voor hun begeleiding tijdens de stage en het ondersteunen bij de ontwikkeling van de innovatieve interventie Stage proof. Ook wil ik de organisaties, studenten, stagecoördinatoren en stagebegeleiders bedanken voor de tijd die zij voor mij hebben vrijgemaakt om in gesprek te gaan en mij te voorzien van informatie. Verder wil ik de deelnemers van de pilot bedanken voor hun aanwezigheid en motivatie tijdens de uitvoering van de training. Zonder hen had ik mijn interventie niet kunnen uitvoeren. In het bijzonder wil ik mijn vader bedanken voor zijn tijd die hij heeft gestoken in het redigeren van het verslag. Af en toe een kritische vraag of blik heeft mij geholpen om het resultaat van het rapport te verbeteren. Tot slot wil ik mijn afstudeerbegeleider Frank Postelmans bedanken voor de fijne begeleiding, brainstormsessies en ondersteuning. Ik heb regelmatig pieken van stress gehad tijdens het proces. Zijn begeleiding heeft me geholpen om toch door te zetten. Bedankt daarvoor!

Ik wens u veel leesplezier toe.

Bo Tiesing

Donderdag 13 april 2023

# Management Summary

Wanneer de studenten zich in hun tweede jaar voorbereiden op het kiezen van de stage, blijkt dat het inzicht in de eigen talenten, motieven en behoeftes vaak mist. Bij de studenten met een extra ondersteuningsbehoefte (16%) leidt dit regelmatig tot verkeerde stagekeuzes. Veel studenten binnen Fontys Engineering maken de keuze voor een stageorganisatie op basis van de inhoudelijke interesses en harde matchingsfactoren (inhoud van taken, stage vergoeding, reis afstand). Ook zachte matchingfactoren, zoals de organisatiecultuur, de sociale steun vanuit leidinggevenden en de sociale steun van collega’s, blijken belangrijk voor een succesvol verloop van de stage. Vanuit de vier opleidingen Mechatronica, Automotive, Elektrotechniek en Werktuigbouwkunde van Fontys Engineering wordt hier geen aandacht aan besteed.

Bèta Ritme vindt het belangrijk dat studenten die zij begeleidt stage lopen bij een organisatie die kan voldoen aan hun ondersteuningsbehoefte. Om deze groep studenten te ondersteunen in de voorbereiding bij het maken van een passende stagekeuze is Bèta Ritme met de volgende hulpvraag gekomen:

*Hoe kan Bèta Ritme de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte voorbereiden op het maken van een passende stagekeuze?*

Uit theoretisch onderzoek is gebleken dat een passende stagekeuze gemaakt wordt, wanneer de student een duidelijk beeld heeft van de motieven, interesses, capaciteiten en voorkeuren en deze overeenkomen met de wensen en eisen van de werkgever (Michon, 2013). Daarbij moeten zowel de zachte- als de harde functie-inhoudelijke factoren worden meegewogen in de keuze (de Lange et al., 2018). Bij het maken van een passende stagekeuze doorlopen de studenten met een ondersteuningsbehoefte vijf verschillende fases: het inzien van het nut, de oriëntatiefase, verkennen en verdiepen van de beroepspraktijk en tot slot het maken van de keuze (Meens et al,2014). Om uiteindelijk in staat te zijn een stagekeuze te maken, moeten de studenten volgens Klerks en Kuijpers (2022) en Akkermans (2013) beschikken over de zes loopbaancompetenties.

Volgens experts kunnen deze kennis en vaardigheden het beste worden bijgebracht aan de doelgroep door middel van een training. Daarbij werd geadviseerd om een maximaal aantal deelnemers van 5 studenten aan te houden om het prikkelarm te houden. Op basis van dit advies en de theorie is de training Stage proof ontwikkeld. De training bestaat uit vijf aansluitende trainingssessies van een uur, waarbij deelnemers onder begeleiding van een trainer nieuwe inzichten krijgen in hun kwaliteiten, motieven en behoeftes.

Na het volgen van de training hebben de deelnemers een realistisch zelfbeeld gekregen. Zij zijn zich bewuster geworden van hun kwaliteiten en hebben beter in beeld wat voor hen belangrijk is om tot een succesvolle stage te komen. De training ondersteunt ook bij het verkennen van de mogelijkheden die er zijn op de beroepsmarkt. Het geeft hen handvatten om voorbereid en met vertrouwen het sollicitatieproces in te gaan. Hiermee is de training voor Bèta Ritme een effectief instrument gebleken om de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte voor te bereiden op het maken van een passende stagekeuze.  
Er zijn nog wel elementen in de training die aangescherpt kunnen worden. Zo hebben de deelnemers de behoefte om de hard skills eerder naar voren te laten komen. Ook willen ze graag meer ondersteuning bij het verkennen van de beroepspraktijk.

Inhoudsopgave

[Management Summary 3](#_Toc132313067)

[1. Inleiding 7](#_Toc132313068)

[1.1 Ondersteuningsbehoefte 7](#_Toc132313069)

[1.2. Fontys Engineering 8](#_Toc132313070)

[1.3 Bèta Ritme 8](#_Toc132313071)

[1.4 Probleemstelling 9](#_Toc132313072)

[1.5. Doelstelling en opbrengst 10](#_Toc132313073)

[1.5.1. Uitkomst 10](#_Toc132313074)

[1.5.2. Effect 10](#_Toc132313075)

[1.5.3. Bestemming 11](#_Toc132313076)

[1.5.4. Doelgroep 11](#_Toc132313077)

[1.6. Leeswijzer 11](#_Toc132313078)

[2 Verantwoording ontwerpproces 12](#_Toc132313079)

[2.1. Knelpunten bij matching 13](#_Toc132313080)

[2.2. Belanghebbenden 13](#_Toc132313081)

[2.2.1. Studenten 13](#_Toc132313082)

[2.2.2. Bèta Ritme 14](#_Toc132313083)

[2.2.3. Stageorganisaties 16](#_Toc132313084)

[2.3. Theoretische verantwoording 16](#_Toc132313085)

[2.3.1. Duurzame match 16](#_Toc132313086)

[2.3.2. Competenties 19](#_Toc132313087)

[2.4. Fases voor het maken van een passende stagekeuze 20](#_Toc132313088)

[2.5. Leerstijlen van Kolb 23](#_Toc132313089)

[2.5.1. De leercyclus 23](#_Toc132313090)

[2.5.2. Leerstijlen 23](#_Toc132313091)

[2.6. Inzichten van experts 24](#_Toc132313092)

[2.7. Conclusies en inzichten 25](#_Toc132313093)

[3. Ontwerp (prototype) 26](#_Toc132313094)

[3.1. Opbouw interventie 26](#_Toc132313095)

[3.2. Didactisch model van Gelder 27](#_Toc132313096)

[3.2.1. Bouwsteen I: De doelstelling 27](#_Toc132313097)

[3.2.2. Bouwsteen II: De beginsituatie 27](#_Toc132313098)

[3.2.3. Bouwsteen III: onderwijs- en leersituatie 29](#_Toc132313099)

[3.2.4. Bouwsteen IV: Bepalen van resultaten en evaluatie 36](#_Toc132313100)

[3.2.5. Evaluatieplan training Stageproof 37](#_Toc132313101)

[3.3. Rollen en verantwoordelijkheden 37](#_Toc132313102)

[4. Plan van aanpak 39](#_Toc132313103)

[4.1 Implementatie gesprek 39](#_Toc132313104)

[4.1.1. Naamsbekendheid 39](#_Toc132313105)

[4.2. Werving deelnemers 41](#_Toc132313106)

[4.3. Conclusie 43](#_Toc132313107)

[5. Start training 44](#_Toc132313108)

[5.1. Verloop van de training 44](#_Toc132313109)

[5.1.1. Reflectie - Trainingssessie 1: reflectie op kwaliteiten 44](#_Toc132313110)

[5.1.2. Reflectie - Trainingssessie 2: reflectie op motieven 46](#_Toc132313111)

[5.1.3. Reflectie - Trainingssessie 3: verkennen en verdiepen van de beroepspraktijk 48](#_Toc132313112)

[5.1.4. Reflectie - Trainingssessie 4: schriftelijke profilering 49](#_Toc132313113)

[5.1.5. Reflectie - trainingssessie 5: Mondelinge profilering & evaluatie 51](#_Toc132313114)

[5.2. Conclusie 53](#_Toc132313115)

[6. Evaluatie 54](#_Toc132313116)

[6.1 Doelstelling 54](#_Toc132313117)

[6.2 Terugblik evaluatieplan 54](#_Toc132313118)

[1 Career Competencies Questionnaire 55](#_Toc132313119)

[2 Warme evaluatie training 56](#_Toc132313120)

[3 Enquête 56](#_Toc132313121)

[6.3 Evaluatie model van Phillips 57](#_Toc132313122)

[6.3.1. De leertevredenheid 57](#_Toc132313123)

[6.3.2. De leeruitkomst 59](#_Toc132313124)

[6.3.3. De leertoepassing 67](#_Toc132313125)

[6.3.4. De leeropbrengst 69](#_Toc132313126)

[6.3.5. Leerrendement 70](#_Toc132313127)

[7. Conclusie 71](#_Toc132313128)

[7.1 Inhoud en vormgeving 71](#_Toc132313129)

[7.1.1. Sterke elementen 71](#_Toc132313130)

[7.1.2. Ontwikkelpunten 72](#_Toc132313131)

[7.2. Conclusie uitkomst 72](#_Toc132313132)

[8. Vervolg 74](#_Toc132313133)

[8.1. Training aanbieden 74](#_Toc132313134)

[8.2. Inhoud van de training aanscherpen 74](#_Toc132313135)

[8.3. Evaluatiemethode 75](#_Toc132313136)

[8.4. Duurzaamheid 75](#_Toc132313137)

[9. Innovatieve waarde Stage proof 76](#_Toc132313138)

[9.1. Bèta Ritme 76](#_Toc132313139)

[9.2. Fontys Engineering 76](#_Toc132313140)

[9.3. Maatschappelijk 76](#_Toc132313141)

[Literatuurlijst 77](#_Toc132313142)

[Bijlage 1: Factsheet Studeren met een ondersteuningsbehoefte bij Fontys (Fontys Engineering, z.d.) 79](#_Toc132313143)

[Bijlage 2: Career Competencies Questionnaire 80](#_Toc132313144)

[Bijlage 3: Resultaten 0- en 1-meting 82](#_Toc132313145)

[Bijlage 4: Implementatieplan overzicht 89](#_Toc132313146)

[Bijlage 5: Voorbeeldmail stagecoördinator Automotive 90](#_Toc132313147)

[Bijlage 6 : Resultaten vooronderzoek 91](#_Toc132313148)

# Inleiding

Jaarlijks starten er zo’n 100.000 studenten binnen het HBO aan een nieuwe opleiding (Vereniging Hogescholen, 2022). Een van de onderdelen van deze opleiding is een stage in de beroepspraktijk. De meeste studenten weten goed wat ze willen en kunnen en rollen vrij probleemloos door de stage heen. Er is echter ook een groep studenten die behoefte heeft aan meer ondersteuning. Vaak blijkt echter pas tijdens de stage waar deze studenten op vastlopen en is het dan al te laat om dit nog goed bij te sturen.

Dit vastlopen komt ook regelmatig voor bij de vijf opleidingen die vallen onder het instituut Fontys Engineering. Binnen het instituut is er een speciale afdeling Bèta Ritme, die studenten begeleidt met een extra ondersteuningsbehoefte. Bèta Ritme constateert dat het steeds vaker voorkomt dat studenten vastlopen of zelfs uitvallen tijdens de stage, terwijl een goede voorbereiding dit mogelijk had kunnen voorkomen. Deze studenten zijn zich bijvoorbeeld onvoldoende bewust van hun kwaliteiten, interesses en de werkomgeving die bij hen past. Terwijl ze hier voor de stage wel al inzicht in kunnen krijgen. Voor een succesvolle stage vindt Bèta Ritme het daarom belangrijk om een aanpak te ontwikkelen waarmee studenten al voor hun stage goed kunnen worden voorbereid.

In de komende hoofdstukken wordt duidelijk wat de situatie en het probleem binnen de opleidingen van Fontys Engineering precies is en op welke manier dit kan worden opgelost met behulp van een uitgewerkte interventie. Het wordt ook duidelijk wie bij de ontwikkeling en uitvoering van deze interventie een belangrijke rol kunnen spelen.

## 1.1 Ondersteuningsbehoefte

Uit de Nationale Studenten Enquête van 2021 is gebleken dat ongeveer 13% van de hbo-studenten een extra ondersteuningsbehoefte heeft (ECIO, 2021). Zij kunnen een extra ondersteuningsbehoefte ervaren, omdat zij bijvoorbeeld een functiebeperking, psychische klachten of een chronische ziekte hebben, mantelzorger of topsporter zijn. Ongeveer 85% van de studenten met een ondersteuningsbehoefte gaf aan dat zij belemmeringen ervaren gedurende hun opleiding.

Ook binnen Fontys is er een nationale studenten enquête uitgezet. Uit een fact sheet over studeren met een ondersteuningsbehoefte (2022) blijkt dat 16% van de studenten binnen Fontys Hogeschool een ondersteuningsbehoefte heeft. De meeste daarvan ervaren een ondersteuningsbehoefte op het gebied van ADHD, psychische aandoeningen of een chronische ziekte. Veel van deze studenten geven aan ‘een beetje’ tot ‘veel’ belemmeringen te ervaren gedurende de opleiding. Een overzicht van deze cijfers is te vinden in bijlage 1. Om hen dezelfde slagingskansen te kunnen bieden als studenten zonder ondersteuningsbehoefte, hebben zij begeleiding op maat en extra voorzieningen nodig. Binnen Fontys Engineering verzorgt de afdeling Bèta Ritme deze extra begeleiding.

**Opleiding**Een voltijds bacheloropleiding op het hoger onderwijs duurt vier jaar en bestaat uit drie verschillende fases en een afstudeerfase. Het eerste jaar is de propedeusefase, waarin de studenten brede theoretische vakken en algemene vaardigheden krijgen. In het tweede jaar breiden de studenten hun theoretische kennis en vaardigheden uit. Het derde jaar bestaat uit een zelfgekozen minor binnen het vakgebied waarin ze een opleiding volgen en de stage. De minor in het eerste semester is bedoeld om verdiepend of verbredend onderwijs te volgen naast de eigen opleiding. Tijdens de stage in het tweede semester gaan de studenten hun kennis en vaardigheden toepassen in de beroepspraktijk. In het vierde en laatste studiejaar gaan de studenten zich specialiseren door middel van een afstudeerstage van een jaar (Fontys Engineering, z.d.).

**Stage**De stage is voor een student een belangrijke periode binnen de opleiding om de beroepspraktijk te leren kennen en inzicht te krijgen in de eigen interesses en kwaliteiten als professional. Het komt regelmatig voor dat studenten in het hoger beroepsonderwijs nog weinig ervaring hebben met werk. Hierdoor hebben zij geen duidelijk beeld over hun belastbaarheid, welke kwaliteiten van belang zijn bij werk, wat er komt kijken bij een organisatie en wat zij zelf kunnen bieden aan een organisatie.Door middel van de stage doen de studenten de benodigde werkervaring op en krijgen ze een helder beeld van zichzelf als werknemer. Daarbij kan een stage essentieel zijn voor verdere loopbaankansen (ECIO, 2021).

Uit signalen binnen Fontys Engineering wordt duidelijk dat met name tijdens de stage blijkt dat sommige studenten behoefte hebben aan extra ondersteuning. Verder blijkt uit een onderzoek van Büscher-Trouwen et al. (2018) dat studenten met een extra ondersteuningsbehoefte vaker vastlopen tijdens de stage dan studenten zonder deze behoefte. Terwijl de stage juist voor deze studenten een essentieel onderdeel is van de opleiding. Door hun beperkingen is het voor hen moeilijker om passend werk te vinden. De stage biedt hen dan een goede kans om praktijkervaring op te doen en een netwerk op te bouwen binnen en buiten de organisatie. Daarmee kunnen zij nieuwe kansen in de verdere loopbaan creëren.

## 1.2. Fontys Engineering

In het hoger onderwijs is Fontys hogeschool een van de grootste aanbieders van Nederland met 46.000 studenten, 5.000 medewerkers en tien locaties in Noord-Brabant en Limburg. Op deze locaties biedt Fontys opleidingen aan in vrijwel alle sectoren. De instelling bestaat uit 29 zelfstandige opererende instituten.

In de strategische koers beschrijft de organisatie dat ‘ontwikkeling’ een kernbegrip is. Fontys ziet het als haar opdracht om studenten te stimuleren in het ontwikkelen van hun eigen talenten. Daarnaast wil zij met behulp van het aangeboden onderwijs relevante en praktijkgerichte kennis overbrengen op de student.

Fontys Engineering (FHENG) is een van de 29 zelfstandig opererende instituten. Onder dit instituut vallen de opleidingen Automotive, Elektrotechniek, Toegepaste Wiskunde, Mechatronica en Werktuigbouwkunde. Deze worden zowel in het Nederlands als in het Engels gegeven en kunnen in voltijd en deeltijd gevolgd worden.

De missie van FHENG is om een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke ontwikkelingen waar de Nederlandse samenleving tegenwoordig mee te maken heeft. Als doel heeft de organisatie om studenten op te leiden, competenties te ontwikkelen bij studenten om ze praktijkgericht onderzoek te laten doen binnen engineering. (Fontys Engineering, z.d.).

## Bèta Ritme

Studeren is niet voor elke student even gemakkelijk. De ene student heeft meer ondersteuning nodig dan de ander. Ook docenten binnen Fontys Engineering merkten dit op. Zij kwamen erachter dat een aantal studenten diverse drempels tegenkomt gedurende de opleiding. Bijvoorbeeld studenten met kenmerken van autisme. Zij vinden het moeilijk om samen te werken in groepen en hebben meer behoefte aan structuur en continuïteit. Om deze drempels voor studenten te verlagen is in 2014 Bèta Ritme opgezet. Deze zelfstandige afdeling binnen Fontys Engineering biedt de studenten de extra begeleiding die ze tijdens de opleiding nodig hebben. Bèta Ritme begeleidt jaarlijks ongeveer 200 studenten, met autisme, ADD of ADHD, maar ook studenten met een fysieke beperking, mentale problemen, mantelzorgers en topsporters vallen hieronder. De studentbegeleiding vanuit Bèta Ritme wordt verzorgd door medewerkers en stagiaires met een achtergrond in Toegepaste Psychologie en Human Resource Management.

Als prioriteit heeft Bèta Ritme het waarborgen van het welzijn en studiesucces van de student. Dit doet zij bijvoorbeeld door de studenten te begeleiden bij het ontwikkelen en ontdekken van een passend patroon voor hun studie, waardoor zij zich als student en later als professional beter zullen ontplooien. (Persoonlijke communicatie, Bèta Ritme)

## Probleemstelling

Fontys hogeschool streeft ernaar een organisatie te zijn die studenten stimuleert om de eigen talenten te ontwikkelen en ontdekken. In de praktijk merkt Bèta Ritme dat deze visie niet goed wordt doorgevoerd binnen Fontys Engineering. Uit verschillende signalen blijkt dat er weinig aandacht wordt besteed aan de persoonlijke ontwikkeling. Voornamelijk wanneer de studenten in hun derde jaar stage gaan lopen blijkt dat het inzicht in de eigen talenten en behoeftes mist, wat zich uit in verkeerde stagekeuzes. Begeleiders van Bèta Ritme zijn van mening dat persoonlijke ontwikkeling (ontdekking van kwaliteiten, valkuilen en behoeftes) wel een belangrijk aspect is in de voorbereiding op stage. Hierdoor hebben studenten een beter beeld welke stageplaats past bij hun interesses, kwaliteiten en eventuele beperkingen.

**Voorbereiding stage**Het komende jaar zullen er volgens Jitske Cornielje (persoonlijke communicatie, 12 december 2022) weer zo'n 300 studenten van Fontys Engineering voor hun stage de overstap maken van de schoolbanken naar de beroepspraktijk. Op deze stage worden de studenten voorbereid in het tweede jaar van de opleiding. Dit wordt gedaan door middel van het vak professionaliseren, waarbij de studenten gestimuleerd worden om zich te oriënteren op de beroepspraktijk en het vakgebied waarin ze terecht komen. Daarnaast wordt er een evenement georganiseerd genaamd Fontys Engineering Meet & Match. Dit is een evenement waarbij de studenten van Fontys Engineering kennis kunnen maken met organisaties binnen het vakgebied. In de voorbereiding op dit evenement speelt Bèta Ritme een grote rol. Zo wordt er een netwerktraining gegeven en krijgen studenten de mogelijkheid om een sollicitatiegesprek te oefenen. Hoewel er veel gebeurt, heeft Bèta Ritme het idee dat er nog meer gedaan kan worden in de voorbereiding op de stage. Vooral op het gebied van zelfkennis van de student.

**Matchingsfactoren**Momenteel maken de meeste studenten van Fontys Engineering de keuze voor een stageorganisatie op basis van de inhoudelijke interesses en harde matchingsfactoren (inhoud van taken, stage vergoeding, reis afstand). Aandacht voor deze factoren is goed, maar er blijken ook andere factoren mee te wegen bij een succesvol verloop van een stage. Dit zijn de zachte matchingfactoren, zoals de organisatiecultuur, de sociale steun vanuit leidinggevenden en de sociale steun van collega’s. Uit interviews is gebleken dat de opleidingen hieraan in de voorbereiding van de stage geen of weinig aandacht besteden.

Verder blijkt uit gesprekken met docenten bij de opleidingen dat de persoonlijke ontwikkeling van de studenten niet wordt meegenomen in het curriculum. Hierdoor zijn veel studenten niet in staat om te benoemen wat hun kwaliteiten en valkuilen zijn. Ze kunnen ook niet goed benoemen welk type organisatie passend zou kunnen zijn. Dit merken de organisaties ook tijdens het selecteren van nieuwe stagiaires in de motivatiebrieven die zijn ontvangen. Het ontbreken van zelfkennis zorgt er ook voor dat studenten het moeilijk vinden om aan te geven welke ondersteuning ze nodig hebben vanuit hun stageorganisatie. Wanneer er wel een juiste match is tussen de student en de organisatie blijkt dit van positieve invloed te zijn op hun professionele houding binnen de organisatie en de ontwikkeling die ze doormaken. Dit blijkt uit gesprekken met zowel de studenten, de stagementoren als vertegenwoordigers van de stageorganisaties.

Wanneer de studenten de overstap naar de beroepspraktijk maken tijdens hun stage is Bèta Ritme de ondersteunende organisatie voor de studenten die extra ondersteuning nodig hebben. Om het welzijn van deze studenten tijdens de stage te optimaliseren is het volgens Bèta Ritme belangrijk dat de studenten stage lopen bij een organisatie die kan voldoen aan de ondersteuningsbehoefte die de student heeft. Maar dan moeten student en organisatie wel weten welke behoefte dat is. En omdat dit niet het geval is wil Bèta Ritme graag een interventie ontwikkelen, die zij jaarlijks kunnen aanbieden aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte ter voorbereiding op de stage.

**Conclusie**Het belangrijkste inzicht uit de probleemanalyse is dat er in de voorbereiding van de stage te weinig aandacht is voor de zachte matchingsfactoren. Hierdoor kiezen studenten met een extra ondersteuningsbehoefte te vaak voor een stage die later niet blijkt te passen bij hun kwaliteiten en behoeftes. Voor deze groep is het dus belangrijk om in het tweede jaar meer aandacht te besteden aan de zachte matchingsfactoren die leiden tot meer zelfkennis. Dit kan mogelijk uitval van deze studenten voorkomen. Vanuit dit inzicht is de volgende hulpvraag opgesteld:

*Hoe kan Bèta Ritme de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte voorbereiden op het maken van een passende stagekeuze?*

## 1.5. Doelstelling en opbrengst

### 1.5.1. Uitkomst

De studenten kunnen voordat zij een keuze maken voor een stageplaats benoemen wat voor hen belangrijk is om tot een succesvolle stage te komen. Hierin kunnen zij een afweging maken, waarbij ze zowel de zachte- als de harde matchingsfactoren meenemen en een keuze maken op basis van hun kwaliteiten, motieven en behoeftes. Dit zullen de studenten kunnen benoemen met behulp van gekregen zelfkennis en handvatten om een passende stage te kiezen.

### 1.5.2. Effect

De studenten hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en behoeftes. Daarnaast hebben de studenten meer kennis over wat er allemaal komt kijken bij de match tussen student en organisatie. Door deze bewustwording en opgedane kennis zullen zij hun motivatie en behoeftes aan ondersteuning beter kunnen omschrijven naar de organisaties en omgeving en hiernaar handelen.

### 1.5.3. Bestemming

Bèta Ritme heeft een vaste training voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte ter voorbereiding op de stagekeuze, waardoor deze studenten een passende stageplek kiezen en zich beter kunnen ontwikkelen als aankomend professional.

### 1.5.4. Doelgroep

De doelgroep op wie de interventie gericht is, zijn de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte. De keuze voor deze doelgroep is gemaakt omdat dit het eerste moment is dat de studenten de overstap maken van het hoger onderwijs naar de beroepspraktijk. In het tweede jaar worden de studenten van Fontys Engineering voorbereid op de stage die ze in hun derde jaar gaan lopen. In deze periode kan de ontworpen interventie dan ook van toegevoegde waarde zijn bij het kiezen van een passende stage. De stagiaires van Bèta Ritme zullen meegenomen worden als secundaire doelgroep, aangezien zij de training zullen gaan geven.

## 1.6. Leeswijzer

Het evaluatierapport van de innovatieve interventie bestaat uit negen opbouwende hoofdstukken om het proces rondom de hulpvraag te beschrijven. Hieronder volgt een korte omschrijving van elk hoofdstuk:

#### 1 De inleiding

De inleiding begint vanuit een maatschappelijke insteek. Wat speelt er binnen de samenleving rondom studenten met een ondersteuningsbehoefte? Vervolgens wordt er ingezoomd op het instituut Fontys Engineering en de afdeling Bèta Ritme. Wat speelt er bij hen rondom dit thema? Vanuit hier wordt de aanleiding voor de interventie beschreven. Welke doelstelling zal behaald worden met behulp van de interventie? Tot slot wordt er een gewenst effect, uitkomst en bestemming vastgesteld.

#### 2 Verantwoording ontwerpproces

In dit hoofdstuk wordt de verantwoording beschreven om tot een interventie ontwerp te komen. Wat zijn de belangrijkste inzichten uit de probleemanalyse, welke partijen zijn betrokken bij de interventie en welke rollen en verantwoordelijkheden komen erbij kijken? Welke inzichten kunnen er gehaald worden uit de theorie over zachte matchingsfactoren, hoe hebben deze invloed op een duurzame match tussen student en stageorganisatie? Hoe komen studenten vanuit zelfbewustzijn over hun kwaliteiten en behoeftes tot het gedrag om een goede stagekeuze te maken?

#### 3 Ontwerp Prototype

In dit hoofdstuk zal het ontwerp van de interventie concreet worden vermeld. Hierbij komen verschillende aspecten aanbod. Over wat voor soort interventie gaat het? Uit welke onderdelen bestaat de interventie? Welke rollen en verantwoordelijkheden komen daarbij kijken? En hoe kan deze worden geïmplementeerd binnen Bèta Ritme.

#### 4 Implementatieplan

In het implementatieplan staat beschreven welke stappen ondernomen moeten worden om de innovatieve interventie te implementeren binnen Fontys Engineering. Als eerst wordt er benoemt hoe de naamsbekendheid van de training binnen de vijf opleidingen van Fontys Engineering verhoogd kan worden. Vervolgens gaat het hoofdstuk verder met de werving van de doelgroep. Welke acties zijn er ondernomen om de doelgroep van de training te bereiken? Ook de rollen en verantwoordelijkheden van elke stakeholder staat hier beschreven. Tot slot worden deze stappen direct geëvalueerd om een advies te kunnen geven aan Bèta Ritme, hoe zij dit in de toekomst eventueel anders kunnen doen.

#### 5 Start training

Voor de pilot van de training hebben er vijf trainingssessies plaatsgevonden. In dit hoofdstuk wordt er op elk van deze trainingen gereflecteerd. Hoe is de training verlopen? Wat is daarbij goed of juist minder goed gegaan? Op basis van deze reflecties kan later geconcludeerd worden in hoeverre de training aansluit op de behoefte van de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte in de voorbereiding op het maken van een passende stagekeuze.

#### 6 Evaluatie

In dit hoofdstuk wordt de training op basis van de vijf niveaus van Phillips geëvalueerd om zo tot een antwoord te komen op de hulpvraag van Bèta Ritme. De leerreactie en de leeruitkomst van de deelnemers wordt daarmee vastgesteld.

#### 7 Conclusie

In dit hoofdstuk worden de sterke en zwakke elementen van de training Stage proof met elkaar afgewogen om tot een conclusie te komen of de training aansluit op de vraag van Bèta Ritme.

#### 8 Vervolg

In dit hoofdstuk staat beschreven welke stappen ondernomen moeten worden wanneer Bèta Ritme ervoor kiest om het geven van de training door te zetten. Daarbij wordt de continuïteit en de duurzaamheid van de training gewaarborgd.

#### 9 Innovatieve waarde

Het rapport sluit af met het bepalen van de innovatieve waarde van de training voor Bèta Ritme, Fontys Engineering en de maatschappij

# Verantwoording ontwerpproces

In dit hoofdstuk wordt de verantwoording beschreven om tot een interventieontwerp te komen, waarmee studenten met een extra ondersteuningsbehoefte aan de slag kunnen. Wat zijn de belangrijkste inzichten uit de probleemanalyse, welke partijen zijn betrokken bij de match en welke rollen en verantwoordelijkheden komen erbij kijken? Welke inzichten kunnen er gehaald worden uit de theorie over zachte matchingsfactoren, hoe hebben deze invloed op een duurzame match tussen student en stageorganisatie? Hoe komen studenten vanuit zelfbewustzijn over hun kwaliteiten en behoeftes tot het gedrag om een goede stagekeuze te maken?

## 2.1. Knelpunten bij matching

De aanleiding voor het vraagstuk kwam vanuit Bèta Ritme. Zij ontving verschillende signalen waaruit bleek dat er knelpunten zitten rondom de voorbereiding van de stage die de studenten in hun derde jaar lopen. Hierop volgend heeft er een vooronderzoek plaatsgevonden onder de verschillende betrokkenen rondom dit proces: de studenten, stagementoren, stageorganisaties en stagecoördinatoren.

Uit de interviews van het vooronderzoek bleek dat zowel de opleiding als de studenten voornamelijk op de inhoud van de stage gericht zijn bij de voorbereiding en de keuze van de stageplek. Persoonlijke ontwikkeling wordt vrijwel niet meegenomen in het curriculum. In de gesprekken geven de stagementoren en studenten aan dat zij behoefte hebben aan meer inzicht in hun eigen kwaliteiten en valkuilen, om daarmee achter hun behoeftes te komen aan eventuele extra ondersteuning. Dit inzicht blijkt wel van groot belang voor het maken van een stagematch en uiteindelijk het slagen van de stage.

Daarnaast bleek uit de enquête dat er ook geen aandacht wordt besteed aan vaardigheden die belangrijk zijn om een juiste match te creëren tussen organisatie en student. Voorbeelden daarvan zijn het schrijven van een CV of sollicitatiebrief, het benoemen van de eigen kwaliteiten in een gesprek en het contact leggen met een organisatie. Het missen van deze vaardigheden leidt ertoe dat studenten het lastig vinden om gericht te zoeken naar een passende stage en om daarbij de juiste ondersteuning te vragen.

De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat er meer aandacht dient te komen voor persoonlijke ontwikkeling in het curriculum en dat studenten meer vaardigheden moeten leren om zich richting een organisatie te kunnen profileren als een aantrekkelijke kandidaat voor de stage. Het opnemen van persoonlijke ontwikkeling in het curriculum is een onderwijskundige keuze, dit valt buiten de scope van dit vraagstuk, maar is wel een aanbeveling aan Fontys Engineering. Het ontwikkelen van sollicitatievaardigheden wordt wel meegenomen in het ontwerp van de interventie. Zodra studenten voldoende inzicht hebben in hun kwaliteiten en behoeftes gaan ze leren hoe ze deze kunnen omzetten naar een gerichte sollicitatie op een stage.

## 2.2. Belanghebbenden

Een succesvolle stage is uiteraard vooral de verantwoordelijkheid en in het belang van de student zelf. Daarnaast spelen er verschillende partijen een rol in het proces om ervoor te zorgen dat studenten met een extra ondersteuningsbehoefte een passende stage kiezen. Bij iedere partij wordt aangegeven wat hun rol is in dit proces, welk belang zij hebben bij een succesvolle stage en wat hun invloed is.

### 2.2.1. Studenten

Uit de enquête die onder de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering gehouden werd, bleek dat zij graag extra informatie willen over de factoren die komen kijken bij het kiezen van een passende stage. Ook willen ze leren hoe ze een gerichte motivatiebrief kunnen schrijven. Daarnaast gaf ook de helft van de respondenten aan dat zij het lastig vinden om hun kwaliteiten te benoemen tijdens een sollicitatiegesprek of niet weten of ze dit lastig vinden. Dit betekent dat zij belang hebben bij een interventie die hen deze kennis en vaardigheden aanleert.

De doelgroep van de interventie, studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, heeft nog meer belang bij een interventie die hen deze kennis en vaardigheden leert. Volgens Meens, et al. (2014) vinden bijvoorbeeld studenten met ASS het lastiger om realistisch te reflecteren. Hierdoor kunnen zij zich sneller onder- of overschatten. Daardoor kunnen zij minder goed inschatten waar hun ondersteuningsbehoefte ligt, wat juist wel van belang blijkt te zijn voor het slagen van de stage.

#### Verantwoordelijkheid

De studenten zijn er zelf voor verantwoordelijk dat ze een stage kiezen die bij hen past. Zij zullen er dan ook zelf voor moeten zorgen dat zij zich bewust worden van de eigen kwaliteiten en behoeftes. En vervolgens een stage kiezen op basis van zowel functie-inhoudelijke als zachte matchingsfactoren. Voor de invulling en vormgeving van een effectieve interventie is het van belang om het ontwerp aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte voor te leggen. Het is namelijk belangrijk dat zij er als de beoogde gebruikers mee kunnen werken en dat het aansluit bij hun behoeftes.

### 2.2.2. Bèta Ritme

Wanneer de studenten de overstap naar de beroepspraktijk maken tijdens hun stage, ondersteunt Bèta Ritme studenten die extra ondersteuning nodig hebben. De studieloopbaanbegeleiders (zij houden de voortgang van de studenten bij gedurende de studie) binnen de opleidingen betrekken Bèta Ritme bij het stageproces wanneer de studenten dreigen vast te lopen.

Vanuit Bèta Ritme krijgen de studenten een coach aangewezen die wekelijks met ze samen gaat zitten. Deze coaching gaat voornamelijk over sociale aspecten, zoals samenwerking op de werkvloer, hulp vragen aan collega’s of simpelweg contact maken (bij wie ga je zitten als je pauze hebt?). Wanneer er meer ondersteuning nodig is, schakelt Bèta Ritme externe hulp in van een jobcoach vanuit Autisme Punt, die het traject op zich neemt. Hierbij blijft Bèta Ritme wel in beeld om de voortgang in de gaten te houden.

Bèta Ritme heeft belang bij een interventie die de studenten de vaardigheden leert om een passende stage te kiezen. En die hen bewust maakt van de eigen kwaliteiten en behoeftes. Het doel van Bèta Ritme is dat de studenten een stageorganisatie kiezen die matcht met hun interesses, kwaliteiten en behoeftes. Door voor de stage de knelpunten aan te pakken kan Bèta ritme preventief voorkomen dat studenten gedurende de stage vastlopen en bij hen terecht komen. Momenteel komen de studenten pas bij Bèta Ritme terecht wanneer het eigenlijk al te laat is en de stage niet meer te redden is.

#### Invloed:

Bèta Ritme heeft een grote invloed op het ontwerp van de interventie. Zij beschikt namelijk over de middelen en mensen met de juiste achtergrond om de kennis en vaardigheden te kunnen overbrengen aan de studenten. Daarmee is Bèta Ritme in staat om de doelstelling van de interventie te kunnen realiseren. Het is van belang om Bèta Ritme te betrekken bij het ontwerp van de interventie, aangezien zij het beste kan inschatten wat mogelijk is binnen het team.

#### 2.2.3. Stagementor

De stagementoren zijn docenten vanuit de opleiding die studenten begeleiden tijdens het stageproces. Zij coachen de student, onderhouden het contact met de stageorganisatie en houden de voortgang in de gaten. De mentoren geven de student aan het eind van de stage een beoordeling. Zij zijn de eerste contactpersoon vanuit de opleiding wanneer de student ondersteuning nodig heeft tijdens de stage.

***Belang***  
In de gesprekken tijdens het vooronderzoek gaven de stagementoren aan, dat zij het belangrijk vinden dat de studenten kunnen benoemen waar zij hulp bij nodig hebben. Nu komt deze behoefte vaak pas aan het einde van de stage naar boven, waardoor de stagementoren geen antwoord meer kunnen bieden op de ondersteuningsvraag van de student. Dit moet volgens hen al in de aanloop naar de stage aangepakt worden. Zij willen graag dat studenten al voor de stage voor zichzelf een overzicht hebben van de begeleiding die ze nodig hebben, zodat zij hierop kunnen anticiperen. Hiervoor is er in eerste instantie bewustwording en inzicht nodig vanuit de student. Daarnaast willen de stagementoren ook graag weten aan welke ondersteuning behoefte is vanuit de stageorganisatie. Zij hebben belang bij een interventie dat de studenten ondersteunt bij het maken van een overzicht van hun eigen ondersteuningsbehoefte.

***Verantwoordelijkheid***  
De input van de stagementoren voor het ontwerp van de interventie is erg belangrijk. Zij kunnen namelijk goed inschatten wat wel of geen effect heeft op de studenten.

#### 2.2.4. Stagecoördinator:

De stagecoördinatoren zijn eindverantwoordelijk voor de organisatie en de onderwijskundige kwaliteit van de stage. Zij bepalen de leerdoelen, de stageisen en beoordelingscriteria van de stage en maken een richtlijn voor de invulling van het vak professionaliseren. Daarnaast koppelen de coördinatoren de studenten aan de stagementoren. Zij hebben er belang bij dat de eisen en richtlijnen vanuit de opleiding zo helder en duidelijk zijn, dat studenten zich hier aan houden en onnodige problemen of uitval wordt voorkomen.

Uit de gesprekken met 3 van de 5 stagecoördinatoren bleek dat de lessen van het vak professionaliseren voornamelijk gericht zijn op het stimuleren van de studenten om het werkveld te verkennen. Bij een enkele opleiding van Fontys Engineering werden hier ook de competenties van de student aan gekoppeld, zoals het invullen van kernkwadranten. Andere opleidingen doen dit niet, maar benoemen wel dat zij dit graag willen meenemen in de les. Zij geven echter aan geen tijd te hebben om dit op te nemen in de lessen.

De coördinatoren hebben er belang bij dat er een effectieve interventie ontworpen wordt dat de studenten inzicht geeft in hun kwaliteiten, zodat ze deze kunnen koppelen aan een de beroepspraktijk.

***Invloed***De coördinatoren zullen betrokken worden bij het ontwerp van de interventie. De interventie zal namelijk een aanvulling zijn op het programma professionaliseren, waar zij over gaan. In overleg met hen zal de invulling van de interventie bepaald worden.

### 2.2.3. Stageorganisaties

De organisaties waar studenten stage lopen hebben er belang bij dat studenten leren hoe ze een gerichte motivatiebrief kunnen schrijven en zichzelf kunnen profileren. Dit maakt het voor hen gemakkelijker om te kunnen bepalen of de student een geschikte kandidaat is voor de stageplaats. Uit gesprekken met negen organisaties in het vooronderzoek bleek dat studenten vaak nog algemene motivatiebrieven schrijven en het lastig vinden om te benoemen wat hun talenten zijn. Ook meldden de organisaties dat zij het belangrijk vinden dat de studenten kunnen benoemen wat zij graag nog zouden willen ontwikkelen tijdens de stage. De stageorganisaties hebben verder geen verantwoordelijkheid en invloed op het ontwerp van de innovatieve interventie.

## 2.3. Theoretische verantwoording

Het doel van Beta Ritme is dat studenten met een extra ondersteuningsbehoefte zich optimaal voorbereiden om een passende stage te kunnen kiezen. Dit vraagt onder andere inzicht in hun persoonlijke kwaliteiten, beperkingen, leerstijlen en kennis over de omgeving van de organisatie waarin zij goed tot hun recht komen. In het volgende hoofdstuk wordt dit belicht vanuit de theorie.

### 2.3.1. Duurzame match

De eerste vraag die bovenstaande inleiding oproept is wat er wordt verstaan onder een passende stage. In de volgende paragraaf zal de theoretische achtergrond worden weergegeven die van belang is bij het maken van een passende stagekeuze.

In de literatuur is er geen onderzoek bekend specifiek gericht op een passende stagematch. Wel is er onderzoek bekend die betrekking heeft op een duurzame match bij het zoeken naar een reguliere baan. Bèta Ritme heeft behoefte aan een voorziening die de tweedejaarsstudenten met een ondersteuningsbehoefte ondersteund in de voorbereiding bij het maken van een passende stagekeuze om zo tot een succesvolle stage te komen. Daarvoor zal er een match gecreëerd moeten worden tussen de student en organisatie. Daarom zal deze theorie de basis vormen van de interventie.

Er is volgens Combo Emonomy (z.d.) sprake van een duurzame match wanneer er een automatische samenwerking kan ontstaan tussen de stagiaire en de stageorganisatie. Wanneer er sprake is van een duurzame match kan dit volgens de Lange et al. (2018) een positieve invloed hebben op het welzijn. Hiervoor is het van belang dat de werknemer en werkomgeving met elkaar overeenkomen. Volgens Michon (2013) komt een goede match tot stand wanneer er een duidelijk beeld is van de motieven, interesses, capaciteiten en voorkeuren van de werknemer en de wensen en eisen van de werkgever duidelijk zijn.Zowel de harde als de zachte matchingsfactoren zijn hierbij belangrijk om mee te nemen. Onder harde matchingsfactoren vallen: taakinhoud, specifieke vakkennis, beroeps/vakopleiding en vaardigheden. Deze factoren zijn goed te meten. Zachte matchingsfactoren worden door de Lange et al. (2018) omschreven als sociale en sociaal-psychologische factoren die invloed hebben op het werk, zoals de organisatiesfeer en de sociale steun door de leidinggevende en collega’s. Deze factoren zijn in tegenstelling tot de harde factoren niet direct zichtbaar en lastig om te meten.

Uit onderzoek van de Lange et al. (2018) bleken de volgende zes zachte matchingsfactoren het meeste invloed te hebben op een match tussen werknemer en organisatie:

1. Investeringsbereidheid
2. Sociale steun vanuit collega’s
3. Sociale steun van de directe leidinggevende
4. Volwaardig werknemerschap
5. Veilige sfeer
6. Factoren vanuit de medewerker

#### 1 Investeringsbereidheid

In hoeverre staat een organisatie er voor open om een medewerker met een extra ondersteuningsbehoefte aan te nemen. Daarnaast is de vraag in welke mate zij dan vervolgens bereid zijn om te investeren in de begeleiding van deze medewerker. Zijn ze bereid om wekelijks samen te zitten of om de werkplek aan te passen? Verder valt hier ook het draagvlak vanuit de organisatie onder. Dit kan zich uiten in het initiatief en aandacht die de collega’s tonen om de werknemer te ondersteunen op de werkvloer.

Een voorwaarde voor een succesvolle stage van een student met een extra ondersteuningsbehoefte is aandacht. De studenten van Fontys Engineering geven zelf in de gesprekken in het vooronderzoek aan dat zij belang hebben bij een wekelijks gesprek om te peilen hoe het met ze gaat. Dit is voor hen een mogelijkheid om de ruimte te pakken om vragen te stellen of aan te geven waar ze tegenaanlopen. Voor hen is het belangrijk dat een organisatie ervoor open staat en tijd wil investeren in de aandacht waar de student behoefte aan heeft.

#### 2 Sociale steun van de (directe) leidinggevende

Ook de verhouding tot de (directe) leidinggevende is belangrijk bij het creëren van een duurzame match. Geeft de leidinggevende de juiste steun op basis van de behoeftes die de werknemers hebben en kan er makkelijk contact gemaakt worden met de leidinggevende?

Onder de sociale steun van de (direct) leidinggevende valt onder andere de mate van waardering die hij of zij uitspreekt naar de werknemers. Daarnaast is het belangrijk dat de leidinggevende oog heeft voor de behoeftes van de werknemers en hier ook op kan anticiperen. Verder is het van belang dat de werknemers de betrokkenheid vanuit de leidinggevende voelen. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van belangstelling tonen, door een gesprek met ze te voeren of naar de achtergrond van werknemers te vragen (de Lange et al., 2018).

#### 3 Sociale steun vanuit collega’s

Er is sprake van sociale steun vanuit collega’s wanneer iemand terecht kan bij collega’s voor hulp bij werkzaamheden, om ingewerkt te worden binnen de organisatie (onboarding) en het verwerken van eventuele tegenslagen (de Lange et al., (2018). Uit een onderzoek van arbeids- en organisatie psycholoog van Daalen (2012) is gebleken dat sociale steun van collega’s een positieve invloed heeft op de gezondheid van werknemers en stress vermindert. Daarbij blijkt voornamelijk emotionele en praktische steun belangrijk. Van Daalen (2012) benoemt aandacht en zorg, een luisterend oor, waardering en feedback op het werk als vormen om steun te uiten. Zeker studenten met een extra ondersteuningsbehoefte hebben baat bij collega’s die aandacht tonen om zich beter te voelen op de werkvloer.

#### 4 Volwaardig werknemerschap

Volwaardig werknemerschap gaat over het gevoel dat de medewerker op de werkvloer heeft. Het is belangrijk dat een werknemer met een extra ondersteuningsbehoefte het gevoel heeft dat hij/zij op dezelfde manier gezien wordt als een medewerker zonder deze behoefte. Daarbij is het prettig als zij waardering krijgen voor het werk wat ze doen en het gevoel krijgen dat ze serieus genomen worden. Werknemers vinden het belangrijk om ‘erbij’ te horen. In de situatie van een student betekent dit dat zij graag willen worden behandeld als een collega in plaats van als stagiaire. Wordt de student bijvoorbeeld uitgenodigd voor bijeenkomsten en wordt hij benaderd als collega?

#### 5 Veilige sfeer

Op de werkvloer is het belangrijk dat werknemers een veilige sfeer ervaren (de Lange et al., 2018). Met een veilige sfeer wordt ook wel de psychologische veiligheid op het werk bedoeld. In het artikel “*Psychologische veiligheid op het werk en werkgeluk”* schrijftPeeters (2022) dat werknemers die zich prettig voelen op de werkvloer meer kansen en oplossingen zien, eerder open staan om nieuwe dingen te proberen en zich beter ontwikkelen, dan werknemers die zich niet op hun gemak voelen.

Medewerkers vinden het van belang dat zij zichzelf kunnen zijn op het werk en hun gevoelens kunnen uiten zonder scheef aangekeken te worden. Bij het creëren van een veilige sfeer komen vragen kijken zoals: hoe wordt er omgegaan met kritiek op de werkvloer? Kunnen onzekerheden aangegeven worden, zonder dat zij hierop worden beoordeeld door de leidinggevende en collega’s? (de Lange, et al, 2018).

De studenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte geven tijdens de gesprekken uit het vooronderzoek aan dat een open sfeer voor hen een voorwaarde is om initiatief te tonen of om bij collega’s aan te kloppen voor hulp. Voor hen is het van belang om ruimte te voelen vanuit de collega’s en de directe begeleider om vragen te stellen.

#### 6 Factoren vanuit de werknemer

Naast factoren waar de organisatie invloed op heeft zijn er ook factoren die belangrijk zijn vanuit de werknemer, namelijk de persoonlijke waarden ten opzichte van werk, de coping stijl en de eigen-effectiviteit (de Lange, et al, 2018). Deze 3 factoren worden nader toegelicht.

* ***Persoonlijke waarden***

Persoonlijke waardes gaan over de drijfveren en principes van een werknemer. Deze persoonlijke waardes nemen werknemers ook mee naar hun werk. Hierbij kan gedacht worden aan duurzaamheid, persoonlijke ontwikkeling of respect. Wanneer een werknemer werkzaam is in een organisatie met dezelfde waardes heeft dit een positieve invloed op het welzijn.

* ***Coping stijl***

Copingstijl geeft aan welk gedrag een medewerker vertoont wanneer hij of zij stress ervaart bij een situatie.

* ***Eigen effectiviteit***

De mate waarin een werknemer vertrouwen heeft in de eigen kwaliteiten en mogelijkheden wordt ook wel eigen-effectiviteit genoemd.

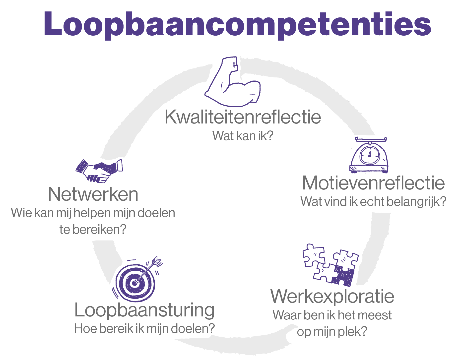
### 2.3.2. Competenties

Wanneer de studenten inzicht hebben in de factoren die belangrijk zijn voor een passende duurzame match dan is de volgende vraag: wat wil ik precies, waar ben ik goed in en hoe zorg ik ervoor dat ik in staat ben om alle gewenste taken en rollen goed uit te voeren? Dat vraagt om de juiste competenties.

Volgens Klerks en Kuijpers (2022) is het van belang dat studenten leren om keuzes te maken in hun ontwikkeling die passend zijn bij hun competenties en motieven. Deze vorm van ontwikkeling wordt ook wel loopbaanontwikkeling genoemd. Door het ontwikkelen van de loopbaancompetenties worden de eigen motieven en kwaliteiten ontdekt en leren de studenten hoe ze deze kunnen inzetten in hun verdere opleiding, stage en werk.

#### Loopbaancompetenties

Het ontwikkelen van loopbaancompetenties is van belang om een juiste keuze te kunnen maken met betrekking tot werk. Daarnaast blijken studenten beter in staat om naar hulp te vragen en oplossingen te bedenken wanneer zij over de juiste loopbaancompetenties beschikken (Klerks & Kuijpers, 2022). Verder is er uit onderzoek van Akkermans (2013) gebleken dat studenten die in staat zijn om mogelijkheden in de loopbaan te zien en hier sturing aan kunnen geven, voor zichzelf meer ontwikkelingsmogelijkheden kunnen creëren.

Wanneer de studenten aan de slag gaan met het ontdekken van de eigen kwaliteiten en motieven leidt dit tot meer zelfvertrouwen en geeft het hen meer inzicht in de mogelijkheden in de beroepspraktijk. Dit inzicht kunnen zij krijgen door te reflecteren op eerdere waardevolle ervaringen vanuit een bijbaan of de opleiding die ze interessant en leuk vonden, maar ook situaties die ze lastig vonden zijn hierbij belangrijk. Door hierop terug te kijken komen de studenten erachter wat ze belangrijk vinden, wat ze interessant vinden, waar hun kwaliteiten liggen en wat ze graag nog willen ontwikkelen. (Kuijpers & Klerks, 2022).

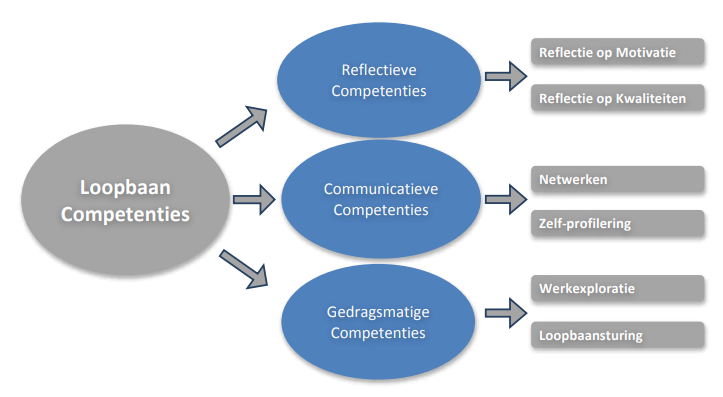
Figuur 1: De loopbaan competenties van Klerks en Kuijpers (2022)

**Figuur**

Volgens Klerks en Kuijpers (2022) zijn er vijf verschillende loopbaancompetenties: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken (zie figuur 1).

Akkermans (2013) heeft onderzoek gedaan naar loopbaancompetenties die het belangrijkst zijn onder jonge werknemers en deze gekoppeld aan vaardigheden die van belang zijn om passend werk te creëren. Deze loopbaancompetenties worden door Akkermans (2013) verdeeld onder drie categorieën: reflectieve, communicatieve en gedragsmatige loopbaancompetenties (zie figuur 2).

**Figuur**

Onder de reflectieve loopbaancompetenties vallen twee verschillende competenties. De eerste is reflectie op motivatie, waarbij studenten zich bewust worden wat hun echte doel is en wat hun normen, waarden en passies zijn. De tweede is reflectie op kwaliteiten, wat de studenten bewust maakt van de eigen talenten en valkuilen en hoe zij deze kunnen koppelen aan werk en de eigen   
loopbaan (Akkermans, 2013).

Figuur 2: De zes loopbaancompetenties van Akkermans (2013)

Onder de communicatieve vaardigheden vallen de competenties netwerken en zelfprofilering. Bij deze competenties gaat het om het bewust worden van de sociale omgeving die de studenten kunnen uitbreiden en inzetten om stage en werk gerelateerde doelen te behalen. Bij zelfprofilering gaat het om het kunnen verkopen van jezelf naar de externe omgeving die relevant is voor het behalen van loopbaangerelateerde doelen. Daarbij is het van belang dat de student kan benoemen wat zijn kwaliteiten en behoeftes zijn (Akkermans,2013).

Onder de laatste categorie vallen gedragsgerichte competenties. Dit zijn de competenties werkexploratie en loopbaansturing (Akkermans, 2013). Bij werkexploratie verkennen studenten welke eisen, waarden en mogelijkheden horen bij de beroepspraktijk waarin zij geïnteresseerd zijn. Daarbij gaan ze zich oriënteren op werkzaamheden en een werkomgeving die passend is bij hun kwaliteiten (Kuijpers, 2003).

Loopbaansturing gaat om vaardigheden waarbij de studenten in staat zijn om hun eigen loopbaan zo te beïnvloeden dat ze werk gaan doen wat echt bij hen past en wat ze zichzelf in de toekomst ook zien doen. Daarbij kunnen ze de begeleiding of werkvoorwaardes regelen om duurzaam aan het werk te blijven. Wanneer de studenten in staat zijn om hun loopbaan aan te sturen kunnen zij gericht hun doelen stellen en deze gericht nastreven (Akkermans, 2013).

## **2.4. Fases voor het maken van een passende stagekeuze**

In het boek KompASS voor studiesucces (Meens et al,2014) worden 5 fases vermeld die komen kijken bij een besluitvormingsproces van een student met autisme (ASS). Dit zijn de volgende fases:

1. Erkennen van de noodzaak om een keuze te maken
2. Oriënteren
3. Verkennen
4. Verdiepen
5. Nemen van een besluit.

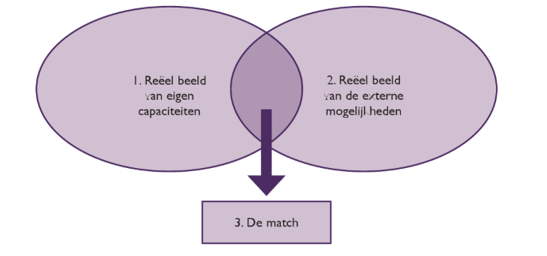
#### Fase I: Erkennen van de noodzaak om een keuze te maken

Vanuit de opleidingen van Fontys Engineering is de stage een vast onderdeel van het curriculum. De studenten zullen uiteindelijk zelf een stageorganisatie moeten vinden en kiezen. Wel is het belangrijk dat de studenten de noodzaak zien om op tijd te beginnen met oriënteren voor een stageorganisatie. Daarbij zullen zij ook de noodzaak moeten gaan zien om bewust te worden van de eigen kwaliteiten en behoeftes en deze mee te nemen in hun keuze.

#### Fase II: Oriënteren

In het boek KompASS voor studiesucces gaan Meens et al. (2014) uit van de matchingstheorie van Parsons (1909) bij het maken van een juiste beroeps- of studiekeuze. Volgens deze theorie is de volgende kennis nodig om een juiste keuze te kunnen maken (zie figuur 3):

* De student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes.
* De student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk.
* De student is in staat om een inschatting te maken hoe de eigen kwaliteiten en behoeftes wel of niet passen bij deze mogelijkheden



Figuur 3: De matchingstheorie volgens Parsons 1909 (Meens et al., 2014)

**Figuur**

Al op een jonge leeftijd moeten mensen al belangrijke en lastige keuzes maken, zoals een profiel- en studiekeuze op de middelbare school. Op deze leeftijd zitten jongeren in een fase waarin ze hun persoonlijkheid ontwikkelen en een realistisch zelfbeeld creëren, waardoor ze een inschatting kunnen maken van hun eigen functioneren.

Het ontwikkelen van deze vaardigheden is lastiger voor studenten met bijvoorbeeld ASS (Autisme Spectrum Stoornis) (Meens et al., 2014). Binnen de opleidingen van Fontys Engineering zijn er relatief veel studenten met kenmerken van autisme (persoonlijke communicatie, leiding Bèta Ritme).

#### Zelfreflectie

Volgens Meens et al. (2014) vinden studenten met ASS het in verhouding lastiger om op zichzelf te reflecteren, waardoor zij minder goed op de hoogte zijn van hun beperkingen en mogelijkheden. Dit is lastig bij het maken van een passende stagekeuze aangezien dat inzicht daarbij van groot belang is. Bij het maken van een passende stagekeuze moeten de volgende vragen namelijk beantwoord kunnen worden:

* Wie ben ik?
* Wat kan ik?
* Wat wil ik?
* Wat past bij mij?

Doordat zij geen realistisch zelfbeeld hebben komt het vaker voor dat zij zichzelf onder- of overschatten. Hierdoor is het voor hen lastiger om voor zichzelf te bepalen wat hun mogelijkheden en kwaliteiten zijn (Meens et al., 2014).

Bij het ontwerp van een effectieve interventie dient er rekening te worden gehouden met het feit dat deze studenten het lastiger vinden om vragen over zichzelf te beantwoorden. Hierbij zullen ze mogelijk een bepaalde vorm van begeleiding nodig hebben.

#### Metacognitieve vaardigheden

Ook het maken van de keuze zelf is lastig voor studenten met bijvoorbeeld ASS. Voor het maken van deze keuze zijn specifieke vaardigheden nodig, deze worden ook wel metacognitieve vaardigheden genoemd Meens et al. (2014). Met behulp van deze vaardigheden kunnen studenten mogelijke problemen verkennen of bijvoorbeeld een planning maken. Deze vaardigheden zijn nodig in het proces die leidt tot een juiste stagekeuze.

#### Fase III: Verkennen

Na het doorlopen van de oriëntatiefase weten de studenten nu beter waar hun kwaliteiten, behoeftes en motieven liggen. Met deze nieuwe kennis gaan de studenten over op de verkennende fase. In deze fase gaan de studenten zich oriënteren op de mogelijkheden in de beroepspraktijk. In wat voor organisaties en functies heeft de student interesse? Hierbij kan de student een lijst met keuzecriteria samenstellen.

Het doel van deze fase is om een selectie van organisaties te maken en te kijken of deze matchen met de kwaliteiten en behoeftes. Hierbij komen vragen kijken als:

* Wat voor organisaties spreken mij aan?
* Wat voor organisatie past bij mij?
* Wat voor manier van werken past bij mij?

Volgens Meens et al. (2014) is het verstandig dat de student de selectie van organisaties bespreekt met de omgeving, denk aan ouders, stagementoren, externe begeleiders. Hierdoor kan bevestigd worden of deze selectie matcht met het zelfbeeld van de student.

#### Fase IV: Verdiepen

Wanneer de studenten een selectie van organisaties hebben gemaakt kunnen ze overgaan op de verdiepende fase. Deze fase loopt ongeveer gelijk met de verkennende fase. Van de organisaties en stagefuncties die ze hebben uitgekozen gaan ze meer informatie verzamelen. Om deze informatie te verkrijgen kunnen de studenten verschillende activiteiten ondernemen:

* Deelnemen aan een netwerkevenement
* Een gesprek voeren met een contactpersoon binnen de organisatie
* Een gesprek met een beroepsprofessional voeren
* De website bestuderen

#### Fase V: De keuze

In de laatste fase van het besluitvormingsproces maken de studenten een keuze voor de stage. Daarbij is het wel verstandig om een alternatief in het achterhoofd te houden, mocht de eerste keuze problemen ondervinden. Deze keuze is na afloop van het doorlopen van de vorige stappen op basis van de opgedane kennis. Dit zal dus een bewuste keuze zijn. Met het maken van de keuze wordt het besluitvormingsproces afgesloten en kan de student aan de slag met het opstellen van een passende CV en motivatiebrief. Door Meens et al. (2014) wordt het aanbevolen om nog wel een gesprek te voeren om te controleren op basis van welke motieven de student de uiteindelijke keuze heeft gemaakt en of deze reëel is ingeschat door de student.

## 2.5. Leerstijlen van Kolb

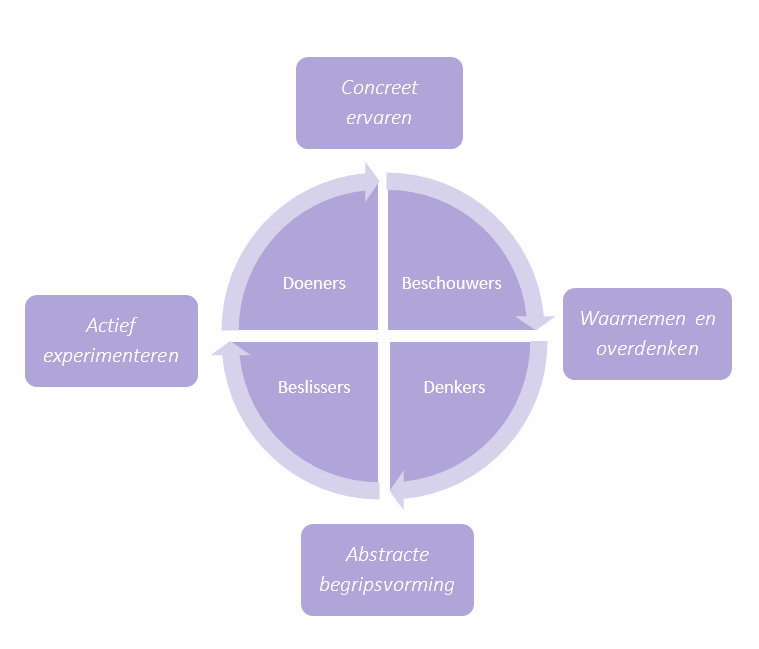
David Kolb heeft een methode ontwikkeld waarmee een individu zo effectief mogelijk kan leren (Mulder, 2013). Het model van Kolb gaat ervan uit dat er meerdere manieren zijn om effectief te leren, waarbij elk individu een eigen voorkeursstijl heeft. Wanneer medewerkers kunnen leren volgens een stijl die past bij hun persoonlijkheid, zullen ze meer gemotiveerd zijn en betere resultaten bereiken. In zijn leercyclus beschrijft Kolb vier verschillende stappen die allemaal even belangrijk zijn, maar deze hoeven niet in dezelfde volgorde ondernomen te worden.

2.5.1. De leercyclus  
De leercyclus is onderverdeeld in twee dimensies die elkaars uitersten zijn: ‘Concreet (tastbaar en reëel) versus abstract (gedachtes, niet waarneembaar)’ en ‘actief (geneigd tot handelen) en reflectief (beschouwend)’. Zie figuur 3. Binnen deze twee dimensies vallen de leerstijlen: doeners, beschouwers, denkers en beslissers. Deze zijn gebaseerd op de vier stappen die van belang zijn binnen een leerproces. De eerste stap is het ervaren van een situatie. Deze wordt vervolgens waargenomen en overdacht. Dan komt de vraag ‘wat had ik anders of beter kunnen doen?’ naar boven. Wanneer er antwoord wordt gevonden op deze vraag kan een individu gaan experimenteren in een nieuwe situatie en begint de cyclus opnieuw.

Bij deze fases ontdekte Kolb dat mensen geneigd zijn om zich vooral te focussen op de leerstrategie die ze beheersen. Echter blijkt het effectiever om diverse leerstijlen in te zetten en daarmee alle stappen van de leercyclus te doorlopen (Mulder, 2013).

### 2.5.2. Leerstijlen

Doener  
Individuen die deze stijl van leren aannemen, experimenteren het liefst actief met de nieuwe kennis en gaan gelijk aan de slag. Doeners leren door te doen en maken voornamelijk keuzes op basis van gevoel in plaats van logica. Kenmerkend voor deze leerstijl is dat het voornamelijk oplossingsgericht is. Daarbij is een nieuwe situatie juist een leuke uitdaging (Mulder, 2013). Werkvormen die voor hen het beste werken zijn opdrachten waarin ze praktisch aan de slag gaan en nieuwe uitdagende situaties kunnen aanpakken. Verder zijn rollenspellen, presentaties en het afnemen van vragenlijsten ook geschikt (Testcentrumgroei, z.d.).

Beschouwer  
Beschouwers bekijken een situatie of probleem het liefst eerst van alle kanten voordat ze een beslissing nemen. Hierdoor zijn ze in staat om telkens nieuwe informatie en oplossingen te zien. Omdat ze graag de tijd nemen om een beslissing te nemen, vinden ze het niet prettig om het gevoel te hebben dat ze worden opgejaagd (Mulder, 2013). Werkvormen die voor hen het beste werken is het maken van een mindmap, reflecteren, persoonlijke verhalen en rollenspellen (Testcentrumgroei, z.d.).

Figuur 4: de vier leerstijlen van Kolb (Mulder, 2013).

Denker   
Denkers maken graag een analyse van een situatie en zetten hun waarnemingen om in gedachtes en theorieën. Zij vinden het dan ook prettig om een helder overzicht te hebben van een probleem of situatie voordat zij hiermee aan de slag gaan. Individuen met deze leerstijl zijn in staat om logisch te redeneren en kunnen goed zelfstandig werken. Voor denkers is het belangrijk dat de leermethode een duidelijk structuur heeft en duidelijk is (Mulder, 2013). Werkvormen waarbij ze kunnen analyseren, observeren en onderzoeken zijn het meest passend. Het is voor hen prettig om daarbij genoeg tijd te krijgen om opdrachten uit te voeren (Testcentrumgroei, z.d.).

BeslisserEen individu met deze stijl leert graag door middel van toepassen en beslissingen maken. Daarbij is een beslisser in staat om de theorie om te zetten in praktijk. De beslisser neemt vaak veel verantwoordelijkheid op zich in groepen en straalt zelfvertrouwen uit. Zij zijn vaak degene die initiatief nemen en makkelijk keuzes maken (Mulder, 2013). Voor individuen met ‘beslissen’ als leerstijl werken praktische opdrachten die resultaat opleveren en planningen het beste om te leren. Het is voor hen prettig als de kennis en vaardigheden die ze overgedragen krijgen, is onderbouwd met theorie (Testcentrumgroei, z.d.).

## 2.6. Inzichten van experts

Om tot een passende en effectieve interventie te komen zijn de belangrijkste bevindingen van het vooronderzoek gedeeld met verschillende experts. In eerste instantie heeft er een gesprek plaatsgevonden met Nicole Ficheroux. Zij is een jobcoach vanuit Autisme Punt en wordt ingezet door Fontys Engineering bij studenten met een extra ondersteuningsbehoefte die dreigen uit te vallen tijdens de stage. Zij kon zich vinden in de bevindingen en herkende deze ook. Ze merkt dat de bewustwording er niet is bij veel studenten die zij begeleidt en dat het hier ook op misloopt. Zij gaf aan dat een training het meest effectief is om meerdere studenten deze bewustwording te geven. Wel benoemde ze hierbij dat dit in groepjes van maximaal 4-5 studenten moet, om het prikkelarm te houden. Zelf geven zij bij Autisme Punt ook trainingen op dit gebied. Hiervan is ook een aantal werkvormen gedeeld om in een interventie terug te laten komen.

Het idee van een training is ook bij de leiding van Bèta Ritme neergelegd. Zij sluiten zich aan bij de mening van de jobcoach, omdat dit ook aansluit bij de competenties van de stagiaires van Bèta Ritme. Een volgend gesprek heeft plaatsgevonden met projectleider Manon Krabbenborg van Career Jumpstart. Dit is een project gestart vanuit studentplus van Fontys ICT. Uit het gesprek bleek dat zij tegen dezelfde problematieken aanlopen binnen het instituut ICT. Zij hebben een sollicitatietraining ontwikkeld die ICT-studenten helpt om aan de slag te komen in het werkveld. Er zit een werkboek bij dat zij gebruiken bij de jobcoaching.

Een interventie in de vorm van een training sluit ook aan bij de behoeftes van de stagecoördinatoren van de opleidingen mechatronica, werktuigbouwkunde en automotive. Zij gaven in gesprekken aan al wel veel te doen op het gebied van werkveldoriëntatie, maar nog niet of nauwelijks aandacht te besteden aan het bewust worden en ontdekken van talenten. Hier zouden zij wel graag een training voor willen ontwikkelen. Zelf hebben zij er echter naar eigen zeggen geen tijd voor om dit in elkaar te zetten.

## 2.7. Conclusies en inzichten

De afdeling Bèta Ritme binnen Fontys Engineering wil graag weten wat er nodig is om tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte goed voor te bereiden op een stage. Aan de hand van gesprekken met studenten, docenten en medewerkers binnen Fontys en externe experts en verdieping in theorieën is dit duidelijk geworden.

Vanuit onderzoek van de Lange et al. (2018) werd geconstateerd dat een passende stagematch gemaakt kan worden op basis van harde en zachte matchingsfactoren. In het vooronderzoek kwam naar voren dat de voorbereiding van de studenten van Fontys Engineering momenteel voornamelijk gericht is op de harde - functie-inhoudelijke - factoren die komen kijken bij het maken van een stagekeuze. Het ontbreekt in het lesprogramma van de opleidingen van Fontys Engineering nog aan inzichten en kennis op het gebied van de zachte – sociale - matchingsfactoren. Hierdoor zijn tweedejaarsstudenten zich bij de start van de stage nog onvoldoende bewust van hun kwaliteiten en interesses. Voor studenten met functiebeperkingen zoals autisme levert dit een risico op; zij hebben namelijk ook geen goed beeld van de extra ondersteuning die zij nodig hebben. Hierdoor kunnen zij tijdens de stage vastlopen. Behalve kennis gericht op het zelfbewustzijn is er zowel bij de studenten als de stageorganisaties ook behoefte aan goede vaardigheden om te solliciteren. Als studenten een organisatie kunnen benaderen, een goede motivatiebrief met CV kunnen schrijven en hun wensen, talenten en ondersteuningsbehoeftes goed tot uiting kunnen brengen dan wordt beter duidelijk of er sprake is van een passende stageplek.

Uit gesprekken met experts bleek dat een training een goede en effectieve manier is om studenten meer zelfbewust te maken en hen vaardigheden aan te leren die belangrijk zijn voor een stagekeuze en gerichte sollicitatie. Dit sluit ook aan bij de behoefte van studenten zelf, de stagementoren en de stageorganisaties. Als antwoord op de hulpvraag van Bèta Ritme kan dus wel gesteld worden dat er een training ontworpen zal worden waar kennis overgebracht wordt over de zachte matchingsfactoren en waarbij de studenten handvatten krijgen om de zes loopbaancompetenties te ontwikkelen. Deze nieuwe kennis en vaardigheden zal hen door de vijf fases van het keuzeproces leiden.

Uit de theorie kan er meegenomen worden dat er 6 verschillende competenties zijn die komen kijken bij het maken van een stagekeuze. Deze komen voorbij in 5 verschillende fases in het besluitvormingsproces van oriëntatie tot en met de keuze voor een stage. Ook blijkt uit de theorie dat studenten met kenmerken van autisme het lastiger vinden om een zelfbeeld te creëren en dat hier dus ook rekening mee gehouden dient te worden bij het ontwerp van de interventie. Om er zeker van te zijn dat de training effectief is en goed aansluit bij de behoeftes en mogelijkheden van de doelgroep, is het dus belangrijk dat studenten met een extra ondersteuningsbehoefte nauw worden betrokken bij de ontwerpfases. Dit kan bijvoorbeeld door hen te laten meedenken over de invulling en vormgeving en het prototype voor de training te testen. Uit het onderzoek bleek ook dat coaches van Bèta Ritme en stagementoren goed weten wat de behoeftes, mogelijkheden en beperkingen zijn van deze studenten. De stagementoren weten bovendien wat stageorganisaties van de studenten verwachten. Het is dus ook belangrijk om zowel de coaches als de mentoren nauw te betrekken bij de ontwikkeling van de training.

# Ontwerp (prototype)

In dit hoofdstuk ligt de focus op het ontwerp van de interventie. Hierbij komen verschillende aspecten aan bod. Over wat voor soort interventie gaat het? Uit welke onderdelen bestaat de interventie? Welke rollen en verantwoordelijkheden komen daarbij kijken? En hoe kan de interventie worden geïmplementeerd binnen Bèta Ritme?

## Opbouw interventie

De naam van de ontworpen interventie is Stage proof. Het is een training die de studenten van Fontys Engineering met een ondersteuningsbehoefte ondersteunt in de voorbereiding bij het maken van een passende stagekeuze. Zodat ze – zoals de naam al zegt – helemaal klaar zijn voor een succesvolle stage. Het doel van deze training is om de studenten een realistisch zelfbeeld te geven en de juiste kennis en vaardigheden om een passende stage keuze te kunnen maken. De training bestaat uit vijf deeltrainingen van een uur, waarin bij elke deeltraining een ander thema besproken zal worden. Aan elke trainingssessie kunnen twee tot vijf studenten deelnemen. De studenten geven zichzelf op voor de training via hun Bèta Ritme-coach of via de e-mail van Bèta Ritme. Hoe de indeling per training eruit ziet volgt in paragraaf 3.3.3.

#### Toelichting interventie

De training Stage proof zal in eerste instantie bij Bèta Ritme onder de aandacht gebracht worden tijdens het werkoverleg, dat wekelijks plaatsvindt op maandagochtend met het team. Tijdens het overleg wordt de aanleiding van de training met daarbij de noodzaak en de vormgeving toegelicht. Daarnaast zal er ook gevraagd worden of de stagiaires coachees (studenten onder begeleiding van Bèta Ritme) hebben die interesse hebben om deel te nemen aan de training. Via deze weg kunnen er snel deelnemers geworven worden voor een eerste proefsessie. Verder wordt er getoond waar het team de training en aanvullend materiaal kan vinden. Aangezien dit een werkoverleg is waarin veel zaken besproken worden, is hier ongeveer 10 minuten tijd voor. Hoe de innovatieve training stapsgewijs is geïmplementeerd wordt duidelijk in hoofdstuk 4: plan van aanpak.

Er wordt een meeting van een uur ingepland met de stagiaires om de inhoud van de training samen door te nemen en vragen te beantwoorden. Het is belangrijk om de informatie zo duidelijk mogelijk over te brengen op de stagiaires, zodat zij zelf in staat zijn om de training te geven.

#### Proefsessies

Bij de implementatie van de training wordt gebruik gemaakt van een proefsessie. Dit geldt als een pilot om te kijken of de inhoud van de training aansluit bij de behoeftes van de studenten met een extra ondersteuningsbehoefte en of de lengte van de training passend is. Hierbij is het belangrijk dat er goed geëvalueerd wordt onder de studenten hoe de training bevalt. Deze evaluatie wordt nader besproken in paragraaf 3.2.4: het evaluatieplan

#### Ondersteunend materiaal

##### Draaiboek

Ter ondersteuning van de training is er een draaiboek opgesteld voor de trainer. Hierin leest de trainer uit welke onderdelen de trainingssessies bestaan, uitleg over de tools en theorie, hoe lang er stilgestaan kan worden per onderdeel en waar rekening mee gehouden dient te worden. De tools zelf worden opgenomen in het werkboek van de deelnemers, zodat deze op papier meegenomen kunnen worden naar de training. Ook wordt in het draaiboek vermeld hoe de trainer goed voorbereid de training in kan gaan. Het draaiboek van de trainer is een apart document dat aan de Microsoft Teams omgeving van de training wordt toegevoegd.

##### PowerPoints

De trainer geeft de training met behulp van PowerPoints. Hierop staat de rode draad van de training weergegeven. Dit helpt de studenten om een visueel beeld te vormen van de kennis die wordt overgedragen. Daarnaast helpt het de trainers om de benodigde informatie te vertellen tijdens de training. Deze PowerPoints worden toegevoegd aan de Microsoft Teams omgeving van Bèta Ritme

## Didactisch model van Gelder

Voor het ontwerp van de training wordt er gebruik gemaakt van het didactisch model van Van Gelder (1971). Dit model gaat uit van vier bouwstenen die belangrijk zijn bij het overbrengen en aanleren van nieuwe kennis aan deelnemers van een les of training door een professional (Mylle,2011). Het gaat om de bouwstenen:

1. Doelstellingen
2. Beginsituatie
3. Onderwijs- en leersituatie
4. Bepalen van resultaten.

### Bouwsteen I: De doelstelling

Naar aanleiding van de matchingstheorie van Parsons (1909) zijn de volgende doelstellingen opgesteld, die ertoe leiden dat de studenten met een extra ondersteuningsbehoefte een passende stagekeuze maken:

* De student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes.
* De student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk.
* De student is in staat om een inschatting te maken hoe de eigen kwaliteiten en behoeftes wel of niet passen bij deze mogelijkheden
* De student kan een stagekeuze maken op basis van functie-inhoudelijke en zachte matchingsfactoren met behulp van de verkregen kennis en vaardigheden.

### Bouwsteen II: De beginsituatie

Het vertrekpunt van de training is de huidige situatie waarin de studenten uit het tweede jaar met een ondersteuningsbehoefte van Fontys Engineering zich bevinden.

#### Huidige situatie

In het tweede jaar van hun opleiding worden de studenten voorbereid op de stage die zij in het derde jaar zullen gaan lopen. Deze voorbereiding vindt plaats tijdens het vak professionaliseren, waarbij zij worden gestimuleerd om het vakgebied waar zij voor studeren te ontdekken. Niet alle opleidingen richten de invulling van de lessen professionaliseren ook op de kwaliteiten en talenten van de studenten. Uit het vooronderzoek is gebleken dat de studenten inzicht missen in hun eigen kwaliteiten en behoeftes en dat zij het lastig vinden om deze te koppelen aan het werkveld.

#### Huidig gedrag

Momenteel maken de studenten de keuze voor een stage op basis van functie-inhoudelijke en harde matchingsfactoren. Verder wordt de stagekeuze onbewust en voornamelijk op onderbuikgevoel gemaakt.

*Effect huidige gedrag*De meestestages worden succesvol afgerond door de studenten van Fontys Engineering. Echter blijkt er een patroon te ontstaan bij studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Zij kiezen een stage voornamelijk omdat de afstudeeropdracht van een organisatie hen aanspreekt. Later blijkt dat zij behoefte hebben aan een andere werkomgeving of extra ondersteuning. Hier komen zij vaak pas (te) laat achter. Wanneer zij op dat moment om hulp vragen bij de stagementor, is dat vaak te laat en kunnen de mentoren niet veel meer voor hen betekenen.

Afbeelding met diagram, brief

Automatisch gegenereerde beschrijving

#### Motivatie van de studenten

In de enquête uit het vooronderzoek die gehouden is onder tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering gaf meer dan de helft van de studenten aan dat zij graag meer kennis zouden willen krijgen over de zachte matchingsfactoren die komen kijken bij het maken van een keuze. Daarbij gaven ook een aantal aan dat ze graag meer informatie zouden willen krijgen hoe ze organisaties kunnen benaderen voor een stageplek. Dit element behoort ook onder een van de fases die komen kijken bij het maken van een stagekeuze en zal dus meegenomen worden in de training. Verder gaf ook meer dan de helft van de studenten aan dat zij graag ondersteuning zouden willen bij het maken van een CV en/of motivatiebrief. Dit valt onder de competentie zelfprofilering, daarmee zal de training ook de hulpvraag van de studenten kunnen beantwoorden. Uiteindelijk is de motivatie van studenten dat zij een stageplek vinden, waar hun interesse en kwaliteiten liggen en waar zij zich op hun plek voelen. De training kan voor hen handvatten bieden om deze plek voor zichzelf te ontdekken. De studenten zullen namelijk tijdens de training met begeleiding aan de slag gaan met het ontdekken van de kwaliteiten en motieven en deze gaan koppelen aan de beroepspraktijk.

#### Randvoorwaardes

##### Deelnemers

Voor het slagen van de interventie is er een aantal voorwaarden waar rekening mee gehouden wordt. De deelnemers van de training zijn studenten met een ondersteuningsbehoefte. Veel van deze studenten zijn prikkelgevoelig en hebben volgens Kim Hollants (persoonlijke communicatie, 15 november 2022), leidinggevende van Bèta Ritme, behoefte aan een prikkelarme omgeving. Om deze te creëren kunnen er volgens Nicole Ficheroux (persoonlijke communicatie: 1 december 2022) maximaal vier à vijf studenten deelnemen aan de trainingssessies. Ook is uit de theorie van Kolb (Mulder, 2018) gebleken dat er verschillende manieren zijn van leren, waardoor het van belang is om met verschillende werkvormen antwoord te geven op deze stijlen. Op deze manier kan de nieuwe kennis het beste opgenomen worden door de studenten. Een andere voorwaarde waar volgens Kim Hollants (persoonlijke communicatie, 15 november 2022) rekening mee gehouden dient te worden is de spanningsboog van de studenten. De training zal daarom per sessie maximaal een uur duren.

##### Trainers

De stagiaires van Bèta Ritme gaan de training geven. De stagiaires komen vanuit de opleidingen Human Resource Management en Toegepaste Psychologie. Voor deze stage moeten zij verschillende competenties aantonen voor de beoordeling, waaronder de competentie ‘trainen’. Ook voor hen gelden er voorwaarden die belangrijk zijn om mee te nemen in het ontwerp van de training. Voor de trainers is het belangrijk om te kijken naar de mogelijkheden en competenties die zij hebben. De meeste stagiaires zijn vier dagen werkzaam bij Bèta Ritme, waarin ze studenten 1 op 1 coachen, plangroepen geven en logboeken bijhouden. Hierdoor hebben zij beperkte tijd over om een training te kunnen geven. Het is daarom van belang dat de training niet te veel tijd in beslag neemt. Dit geldt zowel voor het geven van de training zelf als voor de voorbereiding.

### Bouwsteen III: onderwijs- en leersituatie

#### Inhoud van de training

De inhoud van de training is gebaseerd op de doelstellingen die met de training bereikt moeten worden. Deze zijn terug te vinden bij de eerste bouwsteen van het ontwerp (3.3.2). De training zal bestaan uit theorie over de zachte matchingsfactoren van (de Lange et al., 2018) en de zes loopbaancompetenties van Kuijpers (2003). Deze worden aangeboden in de volgorde van de vijf fases die komen kijken bij het maken van een passende stagekeuze (Meens et al., 2014).

Afbeelding met diagram

Automatisch gegenereerde beschrijving

Figuur 5: Loopbaancompetenties van Klerks & Kuijpers (2022)

##### Indeling training:

* De eerste training bestaat uit fase *één* en het eerste deel van fase *twee* van het keuzeproces van een passende stage: de *noodzaak* en *oriëntatie*. Hierbij wordt er aandacht besteed aan de noodzaak van het kiezen van een passende stage op basis van functie-inhoudelijke als zachte matchingsfactoren. Daarbij zullen eerdere ervaringen met keuzes besproken worden. Daarnaast gaan de studenten aan de slag met de competentie *reflectie op kwaliteiten*.

Hierdoor krijgen de studenten inzicht in   
hun eigen kwaliteiten, ontdekken zij waar hun ondersteuningsbehoefte ligt en wat ze wellicht nog willen ontwikkelen op stage.

* Tijdens de tweede training gaan de studenten verder met het tweede deel van de oriëntatiefase. Ze komen erachter waar hun motieven liggen op het gebied van werk met de competentie *reflectie op motieven*. Daarbij komen vragen aan bod als: wat voor werkomgeving past er bij mij? Wat vind ik interessant om te doen? Om hier een goed antwoord op te geven krijgen de studenten theorie over de zachte matchingsfactoren en gaan ze aan de slag met verschillende tools. Bij het reflecteren op hun motieven gaan de deelnemers ook kijken naar hun eigen behoeftes ten opzichte van de stage. Daarbij staan de volgende vragen centraal: Welke eisen stel ik aan de stage om me goed te voelen op stage? Wat voor begeleiding heb ik nodig vanuit mijn begeleider? In hoeverre vind ik sociale steun van collega’s belangrijk.
* De derde training bestaat uit fase *drie* en *vier* van het keuzeproces: *verkennen* en *verdiepen van de beroepspraktijk*. In deze training gaan de studenten de verkregen zelfinzichten koppelen aan de beroepspraktijk. Daarbij komen de competenties *werkexploratie* en *loopbaansturing* (Klerks en Kuijpers, 2022) kijken. De studenten gaan zelf op zoek naar organisaties en stageopdrachten die aansluiten bij hun kwaliteiten, motieven en behoeftes. Deze gaan de studenten analyseren aan de hand van een tool. De uitkomsten zullen besproken worden in de training. Uit de gevonden stageopdrachten maken ze uiteindelijk een keuze die ze meenemen naar de volgende training.
* De laatste twee trainingen gaan in op de laatste fase van het keuzeproces: *de keuze*. Deze training zal voornamelijk praktisch worden ingestoken en handvatten bieden voor de competenties netwerken en zelfprofilering. Wanneer de studenten een keuze hebben gemaakt voor een organisatie die bij hen past, is de volgende stap het profileren van jezelf bij de organisatie. Hierbij komen vaardigheden kijken zoals: hoe schrijf je een gerichte CV en motivatiebrief? En hoe benoem ik mijn kwaliteiten en behoeftes in een sollicitatiegesprek?

#### Didactische werkvormen

Om de kennis en vaardigheden over te brengen op een manier die aansluit bij de behoeftes en leerstijlen van de studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, wordt er in de training gebruik gemaakt van verschillende hulpmiddelen, zoals werkvormen en modellen.

##### **Trainingsessie 1: Inzien van de noodzaak & reflectie op kwaliteiten**

In deze sessie staat het reflecteren op de eigen kwaliteiten centraal. Daarbij staat de eerste doelstelling van Parsons (1909) *‘de student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes’* centraal. Om deze doelstelling te behalen gaan de deelnemers aan de slag met het beantwoorden van de volgende vragen: Wie ben ik? En wat kan ik?

##### Kwaliteitenspel

De eerste werkvorm is het kwaliteitenspel. Het spel heeft als doel om de studenten actief bezig te laten zijn met het reflecteren op hun kwaliteiten en ontwikkelpunten.

###### Toelichting

Het kwaliteitenspel is ontwikkeld door Gerrickens (2017) om gebruikers inzicht te geven in de persoonlijke eigenschappen. Het spel bestaat uit 140 speelkaarten waarvan de helft bestaat uit kaarten met kwaliteiten en de andere helft uit ‘negatieve’ eigenschappen. Deze ‘negatieve’ eigenschappen worden vervormingen genoemd. Deze zijn ook toegevoegd aan het spel omdat Gerrickens (2017) ervan uitgaat dat achter elke negatieve eigenschap een kwaliteit verscholen zit.

Volgens Gerrickens (2017) kan het spel voor verschillende doeleinden ingezet worden, afhankelijk van de spelvorm waarvoor gekozen wordt. De doeleinden ‘*bewustwording van de kwaliteiten en valkuilen*’en ‘*loopbaanplanning*’ zijn relevant voor de eerste trainingssessie. Om deze reden is er gekozen om de spelvorm ‘*eigen kwaliteiten en vervormingen’* uit te voeren in de training. Deze vorm van het spel heeft twee doelen:

1. De studenten krijgen een duidelijk beeld van hun kwaliteiten en valkuilen.
2. De studenten krijgen inzicht in hoe deze kwaliteiten en valkuilen met elkaar samenhangen.

Hoe dit spel uitgevoerd moet worden door de deelnemers en de trainer staat vermeld in het draaiboek.

#### Verdieping in kwaliteiten

Met behulp van het kwaliteitenspel hebben de studenten een eerste inzicht gekregen in hun kwaliteiten en ontwikkelpunten. Om doelstelling één: *‘De student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes’* te behalen is het van belang dat de studenten ook inzicht krijgen in de samenhang van deze eigenschappen en ontwikkelpunten.

##### Kernkwadrant model van Daniel Ofman

Op basis van het kernkwadrantenmodel van Daniel Ofman (2007) gaan de studenten zich verder verdiepen in hun kwaliteiten en komen ze achter de valkuilen, allergieën en uitdagingen die daarbij komen kijken.

Het model van Ofman is ontwikkeld om inzicht te krijgen in de eigenschappen die tot een persoon behoren. Het model bestaat uit vier onderdelen die volgens Ofman (2007) in verband staan met elkaar: *de kernkwaliteit*, *valkuil*, *allergie* en *uitdaging*.

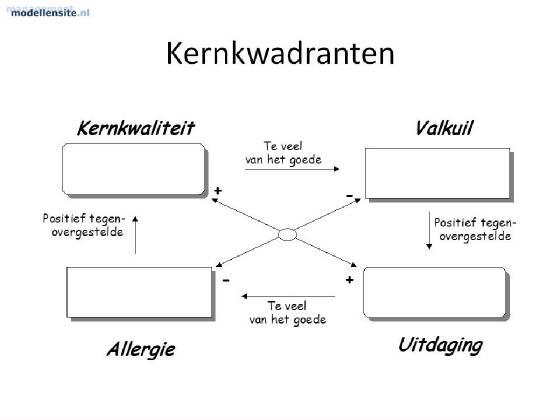
*Kernkwaliteit*

Een kernkwaliteit is een eigenschap die mede beslist hoe een persoon is. Dit zijn woorden waarmee mensen kunnen worden omschreven. Hierbij kan gedacht worden aan eigenschappen zoals: bescheiden, zorgzaam, ambitieus en inlevend. Het is een overheersende eigenschap, die boven alle andere minder uitgesproken kwaliteiten uitsteekt. Zonder deze kwaliteit zou de betreffende persoon een heel ander karakter hebben. Het verschil tussen een kwaliteit en een vaardigheid zit hem in het feit dat mensen geboren worden met kwaliteiten en vaardigheden worden aangeleerd. Volgens Ofman (2007) kan iemand een kwaliteit beter benutten wanneer hij of zij zich hier bewust van is.

*Valkuilen*

Een valkuil kan beschreven worden als te veel van het goede. Wanneer een persoon bijvoorbeeld te bescheiden is, kan dit ertoe leiden dat iemand op de achtergrond verdwijnt. In dat geval is de valkuil dat iemand onzichtbaar wordt en verandert de kwaliteit in een zwakte.

*Uitdaging*

De uitdaging die een persoon heeft is de positieve vorm van het uiterste tegenovergestelde van de kernkwaliteit. De uitdaging van iemand die te bescheiden is kan bijvoorbeeld uitgedrukt worden in de term ‘profileren’. Dit betekent dat iemand kan vertellen aan zijn omgeving waar hij voor staat. De uitdaging is om een balans te vinden in de negatieve variant van profileren en te bescheiden zijn. De uitdaging wordt ook wel beschreven als een ontwikkelpunt en voorkomt dat iemand in zijn valkuil terechtkomt. 

Figuur 6: Kernkwadranten van Ofman (2007)

*Allergie*

Wanneer iemand anders te veel van zijn kernkwaliteit laat zien kan dit tot ergernis leiden bij een ander. Zo kan iemand die heel bescheiden is een allergie hebben voor een ander die zich juist veel profileert en daarmee de aandacht naar zich toe trekt. Wanneer dit gebeurt kan dit ertoe leiden dat een persoon in zijn valkuil valt. De allergie heeft vaak betrekking op datgene wat een persoon zelf moeilijk vindt.

Voor studenten met een ondersteuningsbehoefte kan het lastig zijn om dit model in te vullen. Ter ondersteuning krijgen de studenten daarom eerst een vragenlijst aangereikt, met daarop kwaliteiten en vervormingen. Deze vragenlijst zet de organisatie Autismepunt bijvoorbeeld in bij studenten op het mbo. Het biedt volgens jobcoach Ficheroux (persoonlijke communicatie, 1 december 2022) een goede en relevante ondersteuning. Deze vragenlijst zal opgenomen worden in het werkboek van de deelnemers.

Wanneer de studenten deze kernkwadrant hebben ingevuld, hebben ze een beter beeld van wat hen als persoon kenmerkt, waar ze op moeten letten en waar nog ontwikkelpunten liggen. Met behulp van dit kwadrant kunnen de studenten ook aangeven bij de toekomstige stageorganisatie en de stagementor waar hun kwaliteiten, ontwikkelpunten en eventuele valkuilen liggen. Wanneer de stageorganisaties en mentoren hier van te voren van op de hoogte zijn kunnen zij hier ondersteuning voor bieden.

#### Controle kwaliteiten

Uit de theoretische verantwoording is gebleken dat studenten met een ondersteuningsbehoefte het lastiger vinden om op zichzelf te reflecteren, waardoor ze zichzelf snel kunnen onder- of overschatten. Hierdoor kunnen ze zelf minder goed aangeven waar hun ondersteuningsbehoefte zit. Tijdens de eerste trainingssessie hebben de studenten inzicht gekregen in hun kwaliteiten, valkuilen en ontwikkelpunten. Om te controleren of deze inzichten overeenkomen met de werkelijkheid, krijgen de studenten een opdracht die ze buiten de training moeten uitvoeren: de 360 graden feedback.

##### 360° feedback tool

De 360° feedback tool, is een instrument waarbij de student feedback vraagt aan de directe omgeving, bijvoorbeeld docenten, ouders en vrienden. De tool is ontwikkeld met als doel dat de betreffende persoon bewust wordt van zijn kwaliteiten en ontwikkelpunten, zodat hij zich op een positieve manier kan ontwikkelen (van Breukelen & Sips,2017). De feedback kan gevraagd worden op gebieden als gedrag, kwaliteiten of specifieke kennis. In het geval van de interventie zal er feedback gevraagd worden op het gebied van kwaliteiten, valkuilen en gedrag. Deze feedback zal ingevuld worden aan de hand van een formulier. Deze is te vinden in het draaiboek.

Doordat de student aan meerdere mensen feedback vraagt, krijgt hij of zij vanuit verschillende perspectieven een realistisch en duidelijk beeld van zichzelf. Daarnaast zal de student ook zelf het formulier invullen, waardoor de gegeven feedback vergeleken kan worden met het zelfbeeld. Dit maakt dus ook duidelijk in welke mate het zelfbeeld klopt. De gekregen feedback neemt de student mee naar de volgende trainingssessie.

#### Trainingssessie 2: Reflectie op motieven

Nu de studenten een beter beeld hebben gekregen wat ze kunnen en waar nog ontwikkelpunten liggen is het belangrijk dat de studenten handvatten krijgen om na te denken over hun motieven. Ook in deze training staat de volgende doelstelling centraal: *‘de student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes.’* Daarbij gaan de studenten aan de slag in deze training met het beantwoorden van de vragen: wat wil ik? En wat past bij mij? De studenten komen daarmee aan in het tweede deel van de oriëntatiefase.

##### Mindmap

Om de studenten te laten brainstormen over hun ideale werkomgeving gaan zij een mindmap maken. Bij een mindmap staat één kernwoord centraal, dit wordt in het midden van het blad geschreven of getekend. Vanuit dat punt worden er lijnen getrokken naar deelonderwerpen, die met het kernwoord in verbinding staan. Door middel van een mindmap kunnen de studenten hun gedachtes ordenen en visueel maken. Er ontstaat een helder overzicht, wat kan leiden tot nieuwe ideeën.

Door middel van deze methode kunnen de studenten op een actieve en creatieve wijze een eerste gedachte creëren over hun ideale werkomgeving. Daarbij worden ze ondersteund door de trainer. Het is de rol van de trainer bij deze tool om door te vragen. Waarom is een rustige werkomgeving bijvoorbeeld belangrijk voor de student?

##### Werkbehoeftes

Vanuit Jump Careerstart maken de studenten gebruik van de tool werkbehoeftes. Deze tool is speciaal ontwikkeld voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. Het is een vragenlijst die onder andere bestaat uit de zachte matchingsfactoren. Hierbij komen de studenten erachter wat voor hen belangrijk is om zich prettig op de werkvloer te voelen. Volgens Manon Krabbenborg (persoonlijke communicatie, 15 december 2022) is dit een tool die goed helpt om een beter beeld te krijgen van de werkbehoeftes. Het is daarbij belangrijk dat de trainer aanvullende informatie geeft over de termen wanneer dit nodig is. De vragenlijst zelf wordt opgenomen in het werkboek van de deelnemers.

Na het inzetten van de tools hebben de studenten een beter beeld van de werkomgeving die bij hen past op basis van de zachte matchingsfactoren en welke werkbehoeftes zij hebben. De volgende stap is om de motieven op basis van zachte matchingsfactoren te koppelen aan de functie-inhoudelijke factoren. Daarmee zetten ze ook een eerste stap naar fase III: *verkennen van de arbeidsmarkt*. Hierbij komt de volgende doelstelling van Parsons (1909) kijken; *‘de student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk*.*’*

##### Functieanalyse

Deze tool stimuleert de studenten om de motieven te koppelen aan functies. Hierbij staan vragen centraal als: welke functies lijken mij wel en niet leuk? En wat vind ik belangrijk in mijn stage? Volgens Manon Krabbenborg (persoonlijke communicatie, 15 december 2022) is ook deze tool specifiek ontwikkeld door Jump Careerstart om studenten met een ondersteuningsbehoefte een passend handvat te bieden om over deze vragen na te denken.

##### De ideale stage

Om de cirkel rond te maken wordt de tool ‘de ideale stage’ gebruikt. In deze tool beschrijven de studenten hun ideale stage op basis van hun motieven en behoeftes gekoppeld aan functie-inhoudelijke factoren (persoonlijke communicatie, 15 december 2022). De vraag die daarbij centraal staat is: Als alles mogelijk is en er geen belemmeringen waren, wat zou dan jouw ideale stage zijn?

Het is de rol van de trainer om vervolgens verdieping te zoeken. Welke ondersteuning heeft de student nodig om deze ideale stage voor zichzelf te creëren? Het is van belang dat de student deze informatie vervolgens opschrijft, zodat dit meegenomen kan worden naar de toekomstige stagementor en stageorganisatie. Daarmee wordt het belang van de stagementor, waarbij zij graag een overzicht van de ondersteuningsbehoeftes willen hebben, behartigd.

#### Trainingssessie 3: Verkennen en verdiepen van de beroepspraktijk

In de derde training gaan de studenten over op fase III en IV in de voorbereiding op het kiezen van een passende stage. In deze training krijgen de studenten handvatten voor het ontwikkelen van de competenties werkexploratie een loopbaansturing van Kuijpers (2003) & Akkermans (2013). Na afloop van de training kunnen de studenten antwoord geven op de vragen: welke stagemogelijkheden zijn er op het gebied dat ik interessant vind? En wie of wat heb ik nodig om deze stage te kunnen doen?

Hiermee zal de laatste doelstelling van Parsons (1909) *‘de student is in staat om een inschatting te maken hoe de eigen kwaliteiten en behoeftes wel of niet passen bij deze mogelijkheden’* behaald worden.

##### Verken de beroepspraktijk

Ter voorbereiding op de training krijgen de studenten een opdracht die ze buiten de training moeten uitvoeren. Hierbij gaan de deelnemers zich binnen hun netwerk, via internet en andere bronnen oriënteren op de beroepspraktijk. De tool bestaat uit vragen die hen laten nadenken over wat voor werkgever en functies interessant zouden kunnen zijn voor de stage. Deze vragen worden meegenomen in het draaiboek ter ondersteuning van de trainer.

##### Vacatures matchen

De volgende stap is de verdieping. Nu de studenten weten wat voor stageorganisaties en functies bij hen passen, gaan ze op zoek naar specifieke vacatures. Een werkblad met matchingsopdrachten stimuleert de student om de gevonden vacatures goed te analyseren en deze te koppelen aan de eigen motieven en kwaliteiten. Daarbij staan vragen centraal als: welke kwaliteiten kan ik inzetten bij deze stage? Wat biedt deze stage wat ik zo interessant vind? En welke eisen worden er gesteld? Het werkblad dat hierbij hoort wordt meegenomen in het draaiboek dat de training ondersteunt.

Na het analyseren van deze vacatures kiezen de studenten één stagevacature waarvan zij verwachten dat deze het beste bij hen past. Daarmee behalen ze ook de laatste doelstelling van de innovatieve training Stage proof:

*‘De student kan een stagekeuze maken op basis van functie-inhoudelijke en zachte matchingsfactoren met behulp van de verkregen kennis en vaardigheden.’*

##### To do lijst

De volgende stap die de student zet is het stellen van doelen. Het hoofddoel dat daarbij gesteld wordt is stage lopen bij de gekozen stageorganisatie. Deze doelen gaan de studenten opnemen in een to do list. Hierdoor is het voor hen duidelijk welke acties zij nog moeten uitvoeren. Daarmee sluiten ze de verkennende en verdiepende fase af en gaan de studenten over op de laatste fase: *de keuze*.

#### Trainingsessie 4: De keuze overbrengen

In de vierde training staan de competenties netwerken en schriftelijke zelfprofilering centraal. In deze training krijgen de studenten handvatten aangereikt om zichzelf als professional op de kaart te zetten via een CV en gerichte motivatiebrief. Op deze manier kunnen de studenten hun keuze bekend maken bij de stageorganisatie.

De training start met het overbrengen van informatie die van belang is bij het opstellen van een CV. Vervolgens zullen de studenten tijdens de training tijd krijgen om aan de slag te gaan met het opstellen van hun eigen CV. Dit doen zij met behulp van een checklist, die opgenomen is in het werkboek dat de studenten ontvangen bij de start van de training.

##### Checklist CV

De checklist voor het maken van een professioneel CV van WerkWebAutisme (2019) is een geschikte tool voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. Met behulp van deze tool hebben de studenten een duidelijk overzicht van elementen die van belang zijn om toe te voegen in hun CV. Doordat het een checklist is kunnen de studenten zelf aanvinken wat ze al gedaan hebben.

De tweede helft van de training gaan de studenten aan de slag met het schrijven van een sollicitatie/motivatie brief. Hierdoor zijn zij in staat om hun bevindingen van de eerste drie trainingssessies op te schrijven. Dit betekent dat zij hun kwaliteiten, motieven en interesses kunnen overbrengen aan de relevante omgeving. Hierdoor zullen de stageorganisaties een beter beeld krijgen van de studenten en daardoor zelf ook beter kunnen inschatten of de student geschikt is voor de stage.

##### Informatieblad en checklist sollicitatiebrief

De studenten zullen aan de hand van het informatieblad en de checklist van WerkWebAutisme (2019) aan de slag gaan met het schrijven van een gerichte sollicitatiebrief. Dit informatieblad is zo ontwikkeld dat het makkelijk te begrijpen is voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. Door ook gebruik te maken van de checklist in de training, krijgen de studenten een duidelijk overzicht van de elementen die onderdeel uitmaken van een sollicitatiebrief. Het is daarbij de rol van de trainer om de studenten te ondersteunen bij het opschrijven van de ondersteuningsbehoefte.

#### Trainingsessie 5: mondelinge profilering en evaluatie

Wanneer de studenten hun motivatiebrief hebben opgestuurd naar de stageorganisatie, is de kans groot dat zij worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. In dit gesprek is het belangrijk dat de student over de vaardigheid beschikt om zichzelf duidelijk neer te zetten als aankomend professional en te motiveren waarom hij interesse heeft in de stageplaats en de organisatie. Om de student hier goed op voor te bereiden is de laatste training gericht op het oefenen van een fictief sollicitatiegesprek. Dit gaan de studenten doen aan de hand van een rollenspel.

##### Rollenspel

In het rollenspel gaan de studenten een sollicitatiegesprek naspelen, zoals die in de werkelijkheid gevoerd zal worden. Dit gesprek wordt in een duo uitgevoerd. De rest van de studenten kijkt mee en observeert. Volgens Kerpel (2019) is dit een krachtig middel om de studenten spontaan te laten handelen en praktisch met de opgedane kennis te laten oefenen. Als hulpmiddel voor het voeren van het gesprek krijgen de studenten een werkblad waar voorbeeldvragen op staan. Deze zijn te vinden in het draaiboek.

Door middel van het rollenspel oefenen de studenten met het voorstellen van zichzelf als professional. Het spel is een handig handvat voor de studenten om de competentie ‘zelfprofilering’ te ontwikkelen.

Het laatste deel van de training zal ingevuld worden met een evaluatie. Hierbij wordt gevraagd of de verwachtingen die de studenten aan de voorkant hadden uitgesproken ook zijn uitgekomen. Specifieke vragen voor deze evaluatie worden meegenomen in het draaiboek. Hoe het resultaat van de training gemeten wordt, staat vermeld in de volgende paragraaf.

### Bouwsteen IV: Bepalen van resultaten en evaluatie

Om het effect van de interventie te meten zal er eerst een 0-meting plaatsvinden onder de deelnemers van de training. Op deze manier kan de specifieke huidige situatie per student in kaart gebracht worden. Volgens Kuijpers (2003) en Akkermans (2013) moeten studenten over de zes loopbaancompetenties beschikken om een stagekeuze op basis van kwaliteiten en motieven te kunnen maken. Daarom zal de 0-meting op deze competenties gemeten worden. Uit onderzoek van Akkermans (2013) blijkt de Career Competencies Questionnaire een valide en effectieve vragenlijst om te meten in hoeverre de studenten over de competenties beschikken. De vragenlijst bestaat uit 21 stellingen en zijn per competentie ingedeeld. De deelnemers kunnen per stelling op een schaal aangeven in hoeverre ze beschikken over de loopbaancompetenties. Dit maakt de vragenlijst een gestructureerde dataverzamelingsmethode waarbij de deelnemers kunnen kiezen uit voor gestructureerde antwoordmogelijkheden (Verhoeven, 2018). Deze vragenlijst is te vinden in bijlage 2.

* Vraag 1 tot en met 3 gaat in op de mate waarin de student in staat is om realistisch te reflecteren op de eigen motieven
* Vraag 4 tot en met 7 gaat in op de mate waarin de student in staat is om realistisch te reflecteren op de eigen kwaliteiten
* Vraag 8 tot en met 11 gaat in op de mate waarin de student in staat is om zijn of haar netwerk te gebruiken en uitbreiden ten gunste van de loopbaan.
* Vraag 12 tot en met 14 gaat in op de mate waarin de student in staat is om zichzelf te profileren naar de omgeving die relevant is voor de loopbaan.
* Vraag 15 tot en met 17 gaan in op de mate waarin de student in staat is om de mogelijkheden binnen de beroepspraktijk te onderzoeken.
* Vraag 18 tot en met 21 gaan in op de mate waarin de student in staat is om de eigen loopbaan te kunnen aansturen (begeleiding en arbeidsvoorwaarden regelen).

De 0-meting vindt plaats in het begin van de eerste training. De studenten vullen de vragenlijst in voordat zij aan de slag gaan met het reflecteren op de kwaliteiten. De deelnemers hebben op dit moment nog geen handvatten gekregen om de competenties te ontwikkelen.

Aan het eind van de laatste training vullen de studenten dezelfde vragenlijst nogmaals in. Op dit moment zijn ze aan de slag gegaan om een reëel beeld te ontwikkelen van de eigen kwaliteiten en motieven en hebben de studenten handvatten gekregen om de benodigde vaardigheden te kunnen ontwikkelen. De uitkomsten van de twee vragenlijsten zullen met elkaar vergeleken worden om het effect van de interventie op korte termijn te meten. Het verschil in de vragenlijsten is het resultaat van de ontwikkelde interventie.

Deze manier van evalueren wordt ook wel een harde effectmeting genoemd. Dit houdt in dat het resultaat op basis van feiten gemeten zal worden. De uitkomst van deze meting zal objectief beschreven worden in paragraaf 6.3.2.

### Evaluatieplan training Stageproof

Naast de effectmeting van de training op korte termijn zal ook het proces van de training zelf geëvalueerd worden. Door middel van deze evaluatie kan bepaald worden hoe de deelnemers de training hebben ervaren, welke inzichten zij uit de training halen en waar verbeterpunten liggen voor het vervolg. Deze evaluatie zal aan het einde van de training plaats vinden.

##### Warme evaluatie

De trainer zal aan het einde van de training aan de deelnemers vragen hoe zij de training hebben ervaren en welke inzichten zij vanuit de training meenemen. Met behulp van deze vorm van kan de motivatie, gedachtes en verwachtingen van de deelnemers achterhaald worden (Hylkema, 2020). Deze vorm van evalueren wordt ook wel kwalitatieve effectmeting genoemd. Deze evaluatiemethode wordt ingezet om de leertevredenheid van de deelnemers te meten. Daarnaast is het een aanvulling op de CCQ om de leeruitkomst te achterhalen.

De vragen die de trainer hierbij kan stellen zijn te vinden in het draaiboek voor de trainer. Dit zijn optionele vragen. De trainer kan er zelf voor kiezen om hier andere vragen aan toe te voegen. Hiervoor zal 10 minuten vrij gemaakt worden aan het einde van elke training. Door aan het einde van elke training te evalueren wordt het tijdens de uitvoering van de training al duidelijk waar de behoefte ligt van de deelnemer en waar zij staan ten opzichte van de beoogde uitkomst. Mochten de deelnemers aangeven ergens anders behoefte aan te hebben kan de trainer hier op inspelen. Dit kan de trainer doen door de inhoud of de time-management van de training aan te passen. De uitkomsten van deze warme evaluatie zal subjectief beschreven worden in paragraaf 6.3.2.

## Rollen en verantwoordelijkheden

Bij de uitvoering van de training Stage proof komen verschillende rollen en verantwoordelijkheden kijken voor Beta Ritme, de studenten met een ondersteuningsbehoefte en de stagecoördinatoren.

#### Beta Ritme

Bèta Ritme is in een grote mate betrokken bij de uitvoering van de interventie en heeft een grote invloed op het effect daarvan. Bèta Ritme - en specifiek de stagiaires - is namelijk verantwoordelijk voor het geven van de training. Verder is het mede de verantwoordelijkheid van Bèta Ritme om de noodzaak van het verkrijgen van deze inzichten en vaardigheden over te brengen aan de studenten en de stagecoördinatoren. Het bekendmaken van de training bij de studenten met een ondersteuningsbehoefte uit het tweede jaar kan Bèta Ritme doen tijdens de coachgesprekken die wekelijks gevoerd worden. Daarnaast wordt er aan het begin van het schooljaar een voorlichting over Bèta Ritme gegeven aan de nieuwe studenten van Fontys Engineering. Voor de naamsbekendheid is het van belang om de nieuwe training hierin ook mee te nemen.

De stagecoördinatoren zullen ingelicht moeten worden over de training tijdens een meeting, waarin zij geïnformeerd worden over de training. Op deze manier kan Bèta Ritme ook de studenten bereiken die nog niet begeleid worden vanuit Bèta Ritme.

#### Studenten met een ondersteuningsbehoefte

De studenten hebben geen verantwoordelijkheid rondom de implementatie van de training Stage proof. Wel zullen zij zichzelf op moeten geven voor de training2, om zichzelf beter voor te bereiden op de stage. Daarbij nemen zij zelf regie over hun stagekeuze. Ook hebben ze een grote verantwoordelijkheid naar hun eigen leerproces gedurende de training. Als deelnemers van de training zullen zij de motivatie op moeten brengen om wekelijks naar de training te komen. Daarnaast bestaat de training ook uit tools die zij buiten de sessies moeten uitvoeren. Het is aan hen om deze ook daadwerkelijk uit te voeren. Doordat de verantwoordelijkheid over het leerproces bij hen ligt, bepalen zij uiteindelijk in hoeverre de doelstellingen en daarmee het beoogde effect behaald kan worden.

#### Stagecoördinatoren

De stagecoördinatoren spelen een grote rol bij de implementatie van de interventie. Omdat de training Stage proof nieuw is binnen Bèta Ritme, zal deze eerst bekend worden gemaakt onder de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Hier zijn de stagecoördinatoren mede verantwoordelijk voor. Zij kunnen in hun lessen professionaliseren benoemen dat er een training ontwikkeld is bij Bèta Ritme die een extra ondersteuning biedt in de voorbereiding op de stage. Daarbij is het belangrijk dat zij het aanmeldproces toelichten. Verder kunnen de coördinatoren studenten ook doorverwijzen naar Bèta Ritme, wanneer zij van hen het signaal ontvangen dat zij moeite hebben met het vinden van een stage.

Welke stappen er specifiek ondernomen moeten worden om de training Stage proof te implementeren binnen Bèta Ritme en Fontys Engineering wordt in het volgende hoofdstuk beschreven.

# Plan van aanpak

In dit hoofdstuk staat beschreven welke stappen daadwerkelijk ondernomen zijn om de ontworpen innovatieve interventie Stage Proof te implementeren binnen Fontys Engineering. Daarbij staan de volgende drie vragen centraal:

1. Welke stappen zijn er ondernomen om de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte te bereiken?
2. Welke stakeholders zijn betrokken bij de implementatie?
3. Wie heeft welke taak?

## 4.1 Implementatie gesprek

Als eerste heeft er een gesprek plaatsgevonden met de leidinggevende van team Bèta Ritme, Jitske Cornielje. Dit gesprek had als doel om een plan van aanpak op te stellen om de innovatieve training Stage proof binnen Fontys Engineering te implementeren. Dit plan bestaat uit twee onderdelen:

1. Naamsbekendheid creëren binnen Fontys Engineering;
2. Werving van de deelnemers;

Bij dit implementatieplan zijn ook stakeholders betrokken. Dit zijn de stagecoördinatoren, de studenten met een ondersteuningsbehoefte uit het tweede leerjaar en team Bèta Ritme. Tijdens het implementatiegesprek zijn er vaste momenten gepland, waarop stappen gezet gingen worden en stakeholders betrokken werden bij het proces. Een overzicht hiervan is te vinden in bijlage 4. Door deze stappen tijdig te zetten, kon gewaarborgd worden dat er op tijd deelnemers geworven werden voor de training en deze op tijd van start kon gaan.

### **Naamsbekendheid**

De training is bekend gemaakt onder de stagecoördinatoren en daarna bij Team Bèta Ritme.  
  
Stagecoördinatoren  
Om de interventie bekend te maken binnen Fontys Engineering, was de eerste stap om de stagecoördinatoren op de hoogte te brengen van de training. Hierbij ging het om de stagecoördinatoren van de opleidingen Mechatronica, Automotive, werktuigbouwkunde en Elektrotechniek. Zij zijn ook al meegenomen in het vooronderzoek van de interventie. De coördinatoren hebben een overzicht van alle tweedejaarsstudenten die vanaf september op stage gaan en kunnen hen daardoor makkelijk bereiken. De opleiding Toegepaste Wiskunde is hierin niet meegenomen, omdat uit vooronderzoek bleek dat zij vanuit de opleiding al voldoende ondersteuning bieden aan hun studenten bij het maken van een passende stagekeuze.

Om de training bij de coördinatoren bekend te maken zijn er gesprekken ingepland om de training toe te lichten. Voor het inplannen van deze gesprekken is er naar elk van hen een e-mail gestuurd met daarin een vergaderverzoek, een korte samenvatting van de bevindingen uit het vooronderzoek, een omschrijving van de training en de vraag of zij eventueel deelnemers in gedachten hebben die behoren tot de doelgroep. Door dit toe te voegen aan de e-mail konden de coördinatoren al een eerste blik werpen op de training voordat het gesprek plaatsvond. Deze e-mail is te vinden in bijlage 5.

Daarnaast werd de e-mail naar de stagecoördinatoren gestuurd, met daarin de vraag of zij de training bekend wilden maken bij de rest van het docententeam binnen de opleiding. Doordat ook de docenten binnen de opleidingen op de hoogte werden gesteld van de training, konden er meer studenten bereikt worden. De docenten staan namelijk dichter bij de studenten.

##### Reflectie

Er is een e-mail gestuurd naar de stagecoördinatoren van de opleidingen Automotive en Elektrotechniek, met daarin alle informatie zoals hierboven staat beschreven. Van beide opleidingen is er ondanks een herinneringsmail geen reactie ontvangen. In het vervolg is het beter om een persoonlijk gesprek in te plannen met beide coördinatoren om de training persoonlijk voor hen te pitchen en hen te vragen of zij studenten in gedachten hebben die behoren tot de doelgroep. Ook is er gebleken dat de stagecoördinatoren van deze opleidingen wel respons geven op de e-mail wanneer de leidinggevende van Bèta Ritme een mail stuurt met daarin dezelfde vraag. Verder is het voor de naamsbekendheid van de training en de werving van de deelnemers aan te raden om ook bij deze klassen een pitch te geven. Vanwege tijdsdruk zijn deze stappen voor deze pilot niet meer gezet. Op deze manier zouden er meer studenten met een ondersteuningsbehoefte bereikt kunnen worden en de respons hoger worden.

Het eerste gesprek dat plaatsvond met de stagecoördinator van de opleiding Werktuigbouwkunde liep anders dan van te voren verwacht. De coördinator gaf aan dat verschillende elementen van de training al onderdeel uitmaken van de professionaliseringslessen binnen Werktuigbouwkunde. De coördinator liet weten dat de training hierdoor minder relevant was voor haar studenten, waardoor dit lijntje ophield. Wel gaf de coördinator in het gesprek aan dat de tools die in de training worden gebruikt aansluiten bij de behoefte van de student om een passende stagekeuze te kunnen maken.

In tegenstelling tot de coördinator van Werktuigbouwkunde, stond de coördinator van Mechatronica wel open voor de training. Zij was ook enthousiast om deze bekend te maken bij de studenten. In het gesprek gaf de coördinator de mogelijkheid om de training te pitchen in de professionaliseringslessen. Deze pitch wordt toegevoegd aan de Microsoft Teams omgeving van de training.

Achteraf gezien was het beter geweest, om de docenten waar Bèta Ritme lijntjes mee heeft zelf te informeren via de e-mail of gesprekken in te plannen. Daarmee wordt de kans groter dat de docenten meegenomen worden in de verspreiding van de training. Nu is het niet zeker dat de training ook verder verspreid is door de stagecoördinatoren. Daarnaast hadden de docenten in dat geval vragen kunnen stellen over de training zelf.

Continuïteit  
Vanuit de leidinggevende van Bèta Ritme is er veel enthousiasme over de training Stage proof. Zij is van mening dat alle studenten binnen Fontys Engineering met een ondersteuningsbehoefte de kans moeten krijgen om deel te nemen aan de training Stage proof (persoonlijke communicatie, 27 maart 2023). Om al deze studenten te bereiken en daarmee de continuïteit van de training te waarborgen is er gekozen om nogmaals een mail naar de stagecoördinatoren van de vijf opleidingen te sturen. Ook in deze mail werd er een korte omschrijving van de training toegevoegd om de coördinatoren enthousiast te krijgen. Dit keer verstuurde Jitske Cornielje de mail zelf. In tegenstelling tot de eerder verstuurde mail had deze wel effect bij de coördinatoren. Er is een afspraak ingepland op 25 april 2023 waarbij de vijf stagecoördinatoren aanwezig zullen zijn. Het doel van deze afspraak is om de training te pitchen en de coördinatoren daarmee te enthousiasmeren om het bekend te maken binnen de opleiding. De stagecoördinator van Automotive heeft inmiddels de rest van het docententeam al op de hoogte gebracht van de training.

Team Bèta RitmeVoor de continuïteit en verspreiding van de training was het van belang om ook team Bèta Ritme mee te nemen in de implementatie van de training. De stagiaires zullen de training Stage proof later zelf ook gaan geven. Het is daarom van belang om bekendheid en draagvlak voor de training te creëren binnen team Bèta Ritme. Daarnaast staat het team direct in contact met de doelgroep van de training: studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Dit maakt team Bèta Ritme een belangrijke wervingsbron. Binnen het team is de training Stage proof bekendgemaakt door middel van een pitch die ongeveer vijf minuten duurde. Hierin werd in het kort besproken wat de bevindingen van het vooronderzoek waren. Hiermee werd het nut van de training Stage proof overgebracht op het team. Daarnaast werd de opbouw van de training toegelicht. Welke onderwerpen staan er in de vijf trainingssessies centraal? Vervolgens is het bijbehorende werkboek met het team doorgenomen. De reactie vanuit het team op de training was positief.

##### Reflectie:

Team Bèta Ritme is uiteindelijk ook betrokken bij de trainingen door middel van observatie. Wekelijks sloot er iemand vanuit het team aan om de training te observeren. Hierbij werd er gelet op de inhoud van de training; hoe reageren de deelnemers op de tools? Is de training goed opgebouwd, mist er nog essentiële informatie? Daarnaast werd ook de trainer geobserveerd. Welke houding had de trainer? Welke vragen werden er gesteld aan de hand van de vragen van de deelnemers? En over welke kennis moet de trainer beschikken om aan de behoeftes van de studenten te voldoen? Doordat er bij elke training iemand vanuit team Bèta Ritme zat om te observeren, kon er beter gereflecteerd worden op de kwaliteit van de training. Daarnaast zal team Bèta Ritme hierdoor zelf ook in staat zijn om de training te geven.

In de toekomst is het een advies om de training eerst te geven aan het team zelf, om een compleet beeld te geven van de uitvoering van de training. Hierdoor zijn de stagiaires van Bèta Ritme beter in staat om de training in de toekomst te geven. Daarnaast zou het team input kunnen geven voor de inhoud van de training. Waar is verbetering mogelijk?

## 4.2. Werving deelnemers

Bij het werven van de deelnemers voor de training zijn er twee verschillende acties uitgevoerd.

Tijdens het verspreiden van de training was de opleiding Mechatronica enthousiast om op korte termijn stappen te ondernemen en de training bekend te maken onder de tweedejaarsstudenten. Ook vanwege de tijdsdruk is er daarom in de implementatie gekozen om de werving van de deelnemers te focussen op de opleiding Mechatronica.

#### Pitchen

In periode drie krijgen de tweedejaarsstudenten van de opleiding Mechatronica een CV-training ter voorbereiding op het vinden van een stage en het evenement Meet & Match. Deze training wordt in totaal drie keer gegeven in verschillende klassen aan deze studenten van Mechatronica. In deze training krijgen de studenten meer informatie over het maken van een CV en wat belangrijk is in het overbrengen van hun motivatie. Deze training sluit daardoor ook goed aan bij de onderwerpen die behandeld worden in de training Stage proof.

Aan het eind van deze training is er een pitch gegeven over de training Stage proof van ongeveer vijf minuten. Door de pitch na deze training te geven konden alle tweedejaarsstudenten van de opleiding Mechatronica bereikt worden. Daarbij is de inschatting gemaakt, dat de studenten die extra ondersteuning nodig hebben in de voorbereiding op het maken van een stagekeuze zich zouden aanmelden voor de training.

Tijdens de pitch hebben de studenten informatie ontvangen over de inhoud en opzet van de training. Daarnaast is er tijdens de pitch stilgestaan bij het nut van de training. Waarom moeten de studenten zich aanmelden voor deze training? Dit bleek volgens de stagecoördinator van Werktuigbouwkunde (persoonlijke communicatie, 29 november 2023) van groot belang om de studenten te motiveren om zich aan te melden voor de training. De studenten konden zich aanmelden door een e-mail te sturen naar Bèta Ritme of Fleur Uitenhout, de stagecoördinator van de opleiding. Deze e-mailadressen stonden vermeld op de ondersteunende PowerPoint. Om voor meer duidelijkheid te zorgen bij de studenten, was de datum en het tijdstip waarop de training gegeven wordt al bepaald. Samen met de stagecoördinator van Mechatronica was van te voren in het rooster gekeken om te kijken wanneer het voor alle studenten van de opleiding mogelijk was om aanwezig te zijn bij de training. Hierdoor konden de studenten direct voor zichzelf bepalen of de training passend was in hun rooster. Dit zorgde er ook voor dat de drempel voor de student werd verlaagd om zich aan te melden.

Er is een uiterste datum bepaald waarop studenten zich nog konden aanmelden voor de training. Op deze manier was er voor de trainer voldoende tijd om voorbereidingen te treffen en de deelnemers te mailen over hun aanmelding. De inhoudelijke voorbereiding en de informatie over de training zelf wordt meegenomen in het draaiboek van de trainer. De pitch zelf kan de trainer vinden in de Microsoft Teams omgeving van team Bèta Ritme.

Naderhand is er door de stagecoördinator nog een e-mail gestuurd naar alle tweedejaarsstudenten van Mechatronica om hen eraan te helpen herinneren dat ze zich aanmelden voor de training.

##### Reflectie

Naar aanleiding van de pitches hebben zes studenten zich aangemeld. Eén van de studenten had ondersteuning nodig op het gebied van het regelen van een stage in het buitenland. Omdat de training Stage proof daar niet op ingaat, heeft deze student uiteindelijk niet deelgenomen aan de training. Een andere student kwam na het geven van meer informatie tot de conclusie dat er redelijk wat overlap zat in wat ze eerder al had gehad binnen de opleiding. Hierbij kan er afgevraagd worden wat voor deze student wel van toegevoegde waarde zou zijn, om een juiste ondersteuning te bieden voor de stage. Uiteindelijk bleven er daardoor vier deelnemers over. Dit was een ideaal aantal voor de training.

#### Werkoverleg

Wekelijks vindt er op maandag een werkoverleg plaats waarbij team Bèta Ritme bij elkaar komt. Doordat er al eerder een pitch heeft plaatsgevonden over de training, is het team al op de hoogte van de inhoud van de training. Tijdens het werkoverleg op maandag 13 februari is er aan de stagiaires gevraagd of zij coachees in gedachten hebben die mogelijk geïnteresseerd zijn om deel te nemen aan de training. De studenten die ondersteuning krijgen vanuit Bèta Ritme zijn namelijk de doelgroep van de training. Door het in het werkoverleg op te gooien konden ook deze studenten bereikt worden. Daarnaast zijn de pitches tot nu toe alleen gegeven binnen de opleiding Mechatronica, waardoor de studenten van de andere opleidingen met een ondersteuningsbehoefte niet worden bereikt. Tijdens het volgende werkoverleg is de vraag voor deelnemers nogmaals gesteld, zodat het team deelnemers kan doorgeven. Hierdoor werd het team opnieuw herinnert aan de vraag of zij studenten weten die mogelijk interesse hebben in de training.

##### Reflectie:

Uiteindelijk zijn er geen nieuwe aanmeldingen voor de training gekomen naar aanleiding van het werkoverleg. Ondanks dat deze vraag een aantal keer herhaald is om het team eraan te herinneren, zijn er geen nieuwe aanmeldingen gekomen. Toch is het bij de start van een volgende training goed om via deze weg deelnemers te werven voor de training. Wellicht dat er op dat moment wel studenten in de coaching zitten bij Bèta Ritme die behoefte hebben aan ondersteuning bij het kiezen van een stage organisatie.

## Conclusie

In de toekomst is het een advies voor Bèta Ritme om de verspreiding van de training naar andere opleidingen via Jitske Cornielje te laten verlopen. Hier blijkt eerder reactie op te komen vanuit de stagecoördinatoren. Om de studenten te bereiken is het geven van pitches tijdens de professionaliseringslessen een goede wervingsbron gebleken, waarmee in een korte tijd veel studenten bereikt kunnen worden. Daarnaast is het goed om het team van Bèta Ritme te blijven betrekken bij de werving van de doelgroep. Dit zal alleen minder deelnemers opleveren.

# Start training

Zoals er in het ontwerp van de innovatieve interventie werd beschreven, bestond de training Stage proof uit vijf aansluitende trainingen van een uur. De vijf trainingssessies vonden plaats tussen 2 maart 2023 en 30 maart 2023 van 11:00 tot 12:00 uur.

5.1. Deelnemers  
Vanuit het vooronderzoek was de doelgroep voor de training Stage proof vastgesteld, namelijk de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte. Daarbij adviseerden de experts Kim Hollands (persoonlijke communicatie, 15 november 2022) en Nicole Ficheroux (persoonlijke communicatie: 1 december 2022) om een maximaal aantal van 4 à 5 deelnemers aan te houden, om de training prikkelarm te houden. In de werving van de deelnemers werden alle opleidingen meegenomen, om zo alle studenten met een ondersteuningsbehoefte binnen Fontys Engineering te kunnen bereiken. Uiteindelijk is de focus tijdens de werving gelegd op de tweedejaarsstudenten van de opleiding Mechatronica.

Voordat de training begon, hadden vier studenten zich aangemeld via de e-mail. Echter mailde een van de studenten zich op het laatste moment af.. Hierdoor is de training uiteindelijk gestart met drie deelnemers. Hoewel er richting alle opleidingen binnen Fontys Engineering gecommuniceerd is dat de training van start zou gaan, hebben alleen studenten van de opleiding Mechatronica zich aangemeld. In totaal waren het drie mannelijke studenten uit het tweede jaar van de opleiding Mechatronica. Ook hebben ze alle drie eerder begeleiding gehad vanuit Bèta Ritme, waardoor ze binnen team Bèta Ritme al bekend waren. Daarmee sluiten de deelnemers ook aan bij de doelgroep die vooraf werd vastgesteld: studenten met een ondersteuningsbehoefte.

Na de tweede trainingssessie kon ook een derde deelnemer niet meer aansluiten bij de trainingssessies, door externe overlappende afspraken. Er bleven dus nog twee deelnemers over. Dit heeft verder niet tot belemmeringen in de training geleid. De deelnemers zelf vonden het een prettig aantal. Wel gaven ze aan dat één of twee extra deelnemers beter was geweest. Hieruit blijkt dat het advies van de experts ook klopt met de behoefte van de deelnemers. Elke week heeft er iemand vanuit team Bèta Ritme bij de training gezeten om te observeren. Daarbij werd zowel het inhoudelijk verloop van de training als de trainer zelf geobserveerd. Hoe de vijf trainingen zijn verlopen en wat opviel wordt in de volgende paragraaf besproken.

## Verloop van de training

### Reflectie - Trainingssessie 1: reflectie op kwaliteiten

Tijdens de eerste trainingssessie stond het belang van het kiezen van een passende stage en het reflecteren op de eigen kwaliteiten centraal. Hiermee begonnen de deelnemers de eerste fase van het stagekeuzeproces (Meens et al, 2014). Voor deze fase was het volgende leerdoel vastgesteld:

* De student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes.

De training begon met algemene informatie over de training Stage proof. Waar zullen de deelnemers zich de komende vijf weken mee bezighouden? Daarnaast werd het nut van het kiezen van een passende stage uitgelegd aan de deelnemers. Verder werden de doelstellingen van de training verteld, om zo de verwachtingen van de deelnemers te managen. Dit heeft bij elkaar ongeveer 10 minuten geduurd. Daarna volgenden de onderdelen 0-meting, Kwaliteitenspel, Kwernkwadranten en 360° -feedback. Per onderdeel staat beschreven hoe dit verliep en welke inzichten dit heeft opgeleverd.

0-meting  
Zoals beschreven in het evaluatieplan, heeft de 0-meting plaatsgevonden in de eerste trainingssessie. Hierdoor kregen de trainer en de deelnemers inzicht in de huidige situatie van de deelnemers. Waar staan de studenten nu in het zoeken naar een passende stage? In hoeverre beschikken zij over de zes loopbaancompetenties, die volgens Klerks en Kuijpers (2022) en Akkermans (2013) van belang zijn om een passende keuze te kunnen maken? Bij het doorvragen tijdens het invullen van de vragenlijst gaf een van de deelnemers aan dat hij wel weet wat zijn soft skills zijn, maar deze niet bewust inzet. De deelnemer gaf daarbij aan dat hij gewoon aan het werk gaat en er dan later wel achter komt of het bij hem past en of hij het leuk vindt. Een andere deelnemer gaf aan dat hij wel ongeveer weet wat hij kan, maar niet goed weet of het een talent is. Wat is een talent? Ook op het gebied van het inzetten van het netwerk voor loopbaandoeleinden zagen de studenten ruimte voor verbetering. Zij gaven aan niet goed te weten hoe zij hun netwerk in kunnen zetten; ze vragen niet snel om hulp. Een andere deelnemer gaf aan voornamelijk moeite te hebben met het bereiken van de organisaties. Er zijn ontzettend veel bedrijven, waardoor ze door de bomen het bos niet meer zien. Deze deelnemer zou graag tips willen krijgen hoe hij zijn motivatie duidelijk kan maken aan een organisatie.

KwaliteitenspelNa het invullen van de 0-meting kon het echte proces tot het maken van een passende stagekeuze beginnen. Volgens Klerks en Kuijpers (2022) en Akkermans (2013) is de eerste competentie die daarbij komt kijken het kunnen reflecteren op de kwaliteiten. Zoals in het ontwerp van de interventie al beschreven staat, hebben de deelnemers dit gedaan aan de hand van het kwaliteitenspel. De uitvoering van het kwaliteitenspel had als doel om de deelnemers een eerste inzicht te geven in hun eigen kwaliteiten. Van te voren was hier 10 minuten voor uitgetrokken. In werkelijkheid bleek dit meer tijd te kosten. In het vervolg is het daarom belangrijk om rekening te houden met het feit dat het kwaliteitenspel veel tijd kost, doordat de trainer veel doorvraagt op de antwoorden die de deelnemers geven. Daarnaast zal het spel ook meer tijd in beslag nemen, wanneer er meer studenten deelnemen aan de training. Hier zal de trainer ook rekening mee moeten houden.

Reactie deelnemersDe deelnemers gaven aan het kwaliteitenspel al in een eerdere training gedaan te hebben. Hierdoor waren ze in staat om al een paar kwaliteiten van zichzelf te benoemen. Wel gaven de deelnemers aan dat het goed was om hier nog een keer aan herinnerd te worden. Hoewel de deelnemers op de hoogte waren van de eigen kwaliteiten, was het goed om hier op door te vragen. In welke situaties zetten de deelnemers deze kwaliteiten in? Wanneer hier op doorgevraagd werd, werd het voor de studenten lastig om dit te benoemen. De deelnemers weten waar de eigen kwaliteiten liggen, maar zetten deze niet bewust in. Het was voor de deelnemers lastig om te benoemen hoe deze kwaliteiten ingezet kunnen worden op de stage. Bij een van de studenten kwam er weerstand naar boven tijdens de uitvoering van het spel. Het was een uitdaging voor de trainer om de deelnemer actief te krijgen en te laten nadenken waar zijn kwaliteiten liggen.

Over het algemeen is het kwaliteitenspel een goede tool gebleken om de deelnemers te helpen herinneren aan hun kwaliteiten. Echter hadden de deelnemers dit spel eerder in de opleiding al gedaan, waardoor dit voor hen geen nieuwe inzichten opleverde. Bij een volgende training is het dus beter om dit van te voren te peilen. De deelnemers van de huidige training hadden de behoefte om langer stil te staan bij de ‘hard’ skills die ze op de stage kunnen toepassen. Voor een volgende training is het goed om te kijken of deze tool vervangen moet worden door een andere waarbij hard skills meer naar voren komen.

#### Kernkwadranten

Na een eerste inzicht te hebben gekregen in de eigen kwaliteiten zijn de deelnemers verder gegaan met het verdiepen op deze kwaliteiten met behulp van het Kernkwadrant van Ofman (2007). Deze bleek een goede toevoeging voor de deelnemers. Door middel van deze tool werden de studenten uitgedaagd om verder na te denken over de eerder genoemde kwaliteiten. Door het invullen van de kernkwadranten kwamen de deelnemers erachter dat de kwaliteiten en persoonlijke eigenschappen ook valkuilen met zich mee kunnen brengen. Zo vertelde een van de studenten dat hij wat meer afwachtend is in samenwerkingen en vaak anderen het voortouw laat nemen. Daarbij vergelijkt de deelnemer zichzelf ook met andere teamleden. Door dit kernkwadrant in te vullen kwam de deelnemer erachter dat hij als leerpunt voor de stage meeneemt dat hij graag meer van zichzelf wil laten zien. De tool bleek dus het effect te hebben dat in het ontwerp voorspeld was.

#### 360° feedback

Voorafgaand aan de training kregen de deelnemers als huiswerk de opdracht om feedback te vragen in hun omgeving. Deze tool is ingezet met als doel om te controleren of het zelfbeeld van de deelnemers overeenkomt met de feedback die mensen in hun omgeving zouden geven. Twee van de drie deelnemers was het gelukt om dit in te laten vullen door de omgeving. De andere deelnemer gaf aan niet te weten wie hij binnen zijn omgeving om feedback kon vragen. Bij de volgende training is het belangrijk om bij de deelnemers te checken of ze drie mensen binnen hun netwerk hebben, aan wie ze feedback kunnen vragen. Mochten de deelnemers hier zelf niet uitkomen, dan is het van belang om hier als trainer sturing aan te geven.

De deelnemers die de opdracht volledig hadden uitgevoerd, gaven aan dat de 360° feedback bevestiging gaf van het beeld dat zij over zichzelf hadden. Daarbij gaf het hen een goed gevoel om van de omgeving te horen wat hun kwaliteiten zijn. Daarmee heeft de tool het verwachte resultaat opgeleverd.

### Reflectie - Trainingssessie 2: reflectie op motieven

Na het afronden van trainingssessie 1 kwamen de deelnemers aan bij het tweede deel van fase II van het keuzeproces: de oriëntatiefase (Meens et al., 2014). Hierbij stond de competentie reflecteren op de motivatie centraal. Daarbij kwamen vragen aan bod als: Wat vinden de deelnemers belangrijk in hun keuze voor een stage? Wat hebben zij nodig om op hun plek te zitten? Het leerdoel voor trainingsessie 2:

* De student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk.

De training begon met een evaluatie van de vorige training. Hoe hebben de deelnemers deze ervaren? Daarnaast was het een check moment om te kijken of de deelnemers buiten de training om nog nieuwe inzichten hadden gekregen of nog over hun kwaliteiten hadden nagedacht. De deelnemers gaven aan dat ze de training prima vonden. Wel gaven ze aan dat het veel herhaling was van wat ze al wisten, maar dat het goed was om hier weer bij stil te staan. In het vervolg mag er meer aandacht worden besteed aan de koppeling van de hard skills met de stage.

#### Mindmap

Vervolgens ging de training over op het thema van de tweede training: de motieven. Het maken van de mindmap was de eerste opdracht waar de deelnemers mee aan de slag gingen. Bij het ontwerp van de training was het de bedoeling dat de deelnemers zelfstandig aan de slag gingen met het maken van een mindmap. Tijdens de uitvoering van de training is ervoor gekozen om dit gezamenlijk te doen. Deze keuze is gemaakt, omdat deze manier beter aansloot bij de behoefte van de deelnemers. De trainer schreef op het whiteboard ‘de ideale stage’ en stelde daarbij vragen aan de deelnemers. Wat is voor hen de ideale stage als alles mogelijk zou zijn?

Bij de uitvoering van de opdracht viel het op dat de deelnemers het lastig vonden om zelf aan te geven wat zij belangrijk vonden in hun stage. De hulpvragen die in het werkboek stonden boden hen hierin de nodige ondersteuning. Aan de hand van deze vragen wisten de deelnemers verschillende dingen op te noemen. Daarbij waren de antwoorden ook verschillend per student. De één benoemde voornamelijk harde matchingsfactoren. De ander ook zachte matchingsfactoren. Daarin konden ze elkaar goed aanvullen. Over het algemeen wisten de studenten wel wat ze belangrijk vinden in een stage, maar het helpt hen om het voor zich op papier te zien om het te kunnen benoemen. Als trainer is het bij deze opdracht van belang dat er goed wordt doorgevraagd op de antwoorden die de deelnemers geven. Doordat de trainer verder doorvraagt op de antwoorden worden de deelnemers meer bewust van hun eigen stage-eisen. De deelnemers gaven aan dat dit helpt om hun behoeftes duidelijk te krijgen.

Na een paar antwoorden te hebben opgeschreven, gingen de studenten zelfstandig aan de slag met het maken van een eigen mindmap. Doordat er gekozen is om de mindmap eerst gezamenlijk in te vullen heeft deze opdracht meer tijd gekost. Dit had gevolgen voor de uitvoering van de rest van de training. Als trainer is het belangrijk om daar rekening mee te houden. Dit zal ook meegenomen worden in het draaiboek van de trainer.

#### Stagebehoeftes

Na de mindmap kregen de deelnemers een rijtje met aspecten die belangrijk kunnen zijn voor de stage. Deze aspecten gingen in op de zachte matchingsfactoren die voor de deelnemers van belang kunnen zijn bij het maken van een keuze. Hierdoor dachten de deelnemers niet alleen aan de harde-, maar ook aan de zachte matchingsfactoren die voor hen van belang kunnen zijn. Per aspect konden de deelnemers aangeven in hoeverre zij deze belangrijk vinden in hun stage. De studenten gaven zelf aan dat ze bijna alle aspecten wel belangrijk vinden. Het was voor de studenten goed om dit in te vullen, omdat ze zich hierdoor bewust werden wat voor hen belangrijk is om goed op hun plek te zitten.

#### Functie analyse

De volgende stap was het koppelen van de interesses en behoeftes van de deelnemers aan de beroepspraktijk. Dit deden de deelnemers door na te denken over functies die aansluiten op de interesses en behoeftes. Bij de uitvoering van de opdracht bleek dat de deelnemers geen kennis hadden over de functies die er binnen hun vakgebied zijn. Hierdoor was het voor hen lastig om passende functies of stageorganisaties te benoemen. In plaats daarvan hebben de deelnemers taakomschrijvingen opgeschreven wat hen leuk lijkt om te doen.

#### De ideale stage

Door gebrek aan tijd is er tijdens de training niet meer stil gestaan bij deze opdracht. Het was een optionele opdracht die de deelnemers buiten de training konden invullen, om een compleet beeld te krijgen van hun ideale stage. Uiteindelijk heeft geen van de deelnemers deze opdracht uitgevoerd. Dit bleek geen effect te hebben op de bewustwording van een voor hen passende stage. Wanneer er tijdens de volgende training tijd over is, is het wel een advies om de opdracht uit te voeren.

### Reflectie - Trainingssessie 3: verkennen en verdiepen van de beroepspraktijk

Na het reflecteren op de kwaliteiten en motieven van de deelnemers ging de training verder met fase III en IV van het keuzeproces: verkennen en verdiepen van de beroepspraktijk (bron). In deze training stonden de volgende doelstellingen centraal:

* De student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk.
* De student is in staat om een inschatting te maken hoe de eigen kwaliteiten en behoeftes wel of niet passen bij deze mogelijkheden

#### Analyseren van stageopdrachten

Vanuit de tweede training hebben de deelnemers de opdracht gekregen om op internet en via hun netwerk op zoek te gaan naar stageopdrachten waar hun interesse ligt en aansluit bij de kwaliteiten en behoeftes. Dit was de deelnemers niet gelukt waardoor de training anders liep dan gepland. Vanuit het ontwerp van de training was het de bedoeling dat de deelnemers de gekozen stageopdrachten gingen analyseren aan de hand van vragen die in het werkboek staan. De deelnemers gaven aan dat ze niet wisten waar ze aangeboden stageopdrachten kunnen vinden. Blijkbaar hebben de deelnemers vanuit de opleiding geen tijd besteed aan het oriënteren en verkennen van de beroepspraktijk. Hierdoor hadden ze geen kennis hoe ze dit moesten aanpakken. Hier was tijdens het ontwerpen van de training geen rekening mee gehouden. Om de training aan te laten sluiten op de behoefte van de deelnemers is er door de trainer gekozen om de inhoud van de training om te gooien.

Samen met de deelnemers is er gekeken waar zij stageopdrachten kunnen vinden. Zo is er gekeken hoe de studenten via LinkedIn vacatures kunnen vinden en filters kunnen toepassen om gericht te zoeken. Daarnaast waren de studenten ook niet op de hoogte van de vacaturebank op de portal die vanuit de opleiding zelf opgezet is. Hierop kunnen de studenten aangeboden stageopdrachten vinden die gericht zijn op de opleiding Mechatronica. Verder is er nog op vacaturebanken gekeken naar stageopdrachten. Daarbij is er aan de deelnemers laten zien welke zoektermen zij het beste kunnen gebruiken om efficiënt te kunnen zoeken naar stageopdrachten.

De deelnemers gaven aan dat ze ‘uit hun hoofd’ niet zo snel kunnen zeggen wat zij interessant vinden in een stageopdracht. Door verschillende vacatures te bekijken, zien de deelnemers voorbeelden van vacatures en wat er allemaal mogelijk is in een stage. Dat maakte dat het zoeken naar aangeboden stageopdrachten van toegevoegde waarde is voor de deelnemers in het behalen van de doelstellingen die in deze training centraal staan. Over het algemeen vonden de studenten het heel lastig om zelf op zoek te gaan naar geschikte stageopdrachten die aansluiten bij hun opleiding. Verder hadden de studenten een aantal vragen met betrekking tot het vinden van een stage dat aansluit bij de eisen vanuit de opleiding. Dit was bij hen nog erg onduidelijk.

Op het kunnen beantwoorden van inhoudelijke vragen rondom de stage was geen rekening gehouden. Hierdoor was het als trainer niet mogelijk om antwoord te geven op de vragen van de deelnemers. Om dit te tackelen is het goed om van te voren de contactpersonen van de opleiding op te zoeken en de eisen van de stage te noteren.

##### Reflectie als trainer:

Om te voorkomen dat hetzelfde gebeurt is het belangrijk om in de tweede training te vragen of de studenten weten hoe ze stageopdrachten kunnen zoeken of zich kunnen oriënteren. Mocht dit niet zo zijn, zijn er twee opties nodig in het vervolg. Als eerste kan het zoeken naar stageopdrachten opgenomen worden in de derde training. Hierdoor zullen de deelnemers na het volgen van de training in staat zijn om zich te oriënteren op de beroepspraktijk. Een andere optie is om als trainer van te voren een stagevacature op te zoeken en deze te gebruiken voor de analyse. Deze is misschien niet helemaal passend bij de interesses, maar hierdoor leren de studenten wel hoe ze kritisch naar een stageopdracht kunnen kijken en in hoeverre dit wel of niet bij ze past. Hierdoor heeft de trainer een back-up plan waardoor de opdracht door kan gaan. In de uitgevoerde training moest de trainer improviseren, waardoor het lastiger werd om de tijd te managen. Het gevolg was dat de training vrij abrupt eindigde en de training niet meer geëvalueerd kon worden.

### Reflectie - Trainingssessie 4: schriftelijke profilering

Vanuit het ontwerp van de training was het de bedoeling dat de deelnemers na afloop van de derde training uit de drie gevonden stageopdrachten de meest passende zouden uitkiezen. Naar deze organisatie zouden de deelnemers hun motivatie en kwaliteiten kenbaar gaan maken door middel van een motivatiebrief en leren hoe ze hun CV op een professionele manier kunnen opstellen. Daarmee zouden de deelnemers aankomen bij de laatste fase van het keuzeproces: de keuze. Bij deze fase hoorde de loopbaancompetentie ‘profileren’ en stond de volgende doelstelling centraal:

* De student kan een stagekeuze maken op basis van functie-inhoudelijke en zachte matchingsfactoren met behulp van de verkregen kennis en vaardigheden.

#### Terugkoppeling training 3

Het einde van de derde training was vrij abrupt vanwege gebrek aan tijd. Hierdoor was het niet meer mogelijk om de training te evalueren met de deelnemers. Daarom is daar als eerste tijd aan besteed. Als terugkoppeling gaven de deelnemers aan dat ze het erg nuttig vonden om te zien hoe ze het beste en efficiëntst kunnen zoeken naar stageopdrachten. De deelnemers wisten namelijk niet waar en hoe ze een stageopdracht konden vinden. Daarbij gaven de deelnemers aan dat ze wel weten wat hen aantrekt wanneer ze een vacature lezen, maar het wel lastig vinden om uit zichzelf hun interesses te benoemen. Daardoor is het voor hen noodzakelijk om meerdere opties te bekijken voor stageopdrachten.

Een van de studenten gaf aan dat hij buiten school ook nog had nagedacht over opties voor stages. In de buurt waar de student woont zit een technisch bedrijf waar hij vaker vacatures voorbij ziet komen. Een van de vacatures heeft de student gebruikt om te analyseren zoals in de vorige trainingssessie de opdracht was. Dit heeft de student uit zichzelf gedaan. Daaruit bleek wel dat hij gemotiveerd was. De training heeft er voor gezorgd dat de deelnemers de gekregen kennis en inzichten gingen omzetten in gedrag door zelf op zoek te gaan naar stagemogelijkheden en de keuze te maken om hier ook actie in te ondernemen.

#### Opstellen van een CV

Toen de deelnemers een stageopdracht gekozen hadden om naar te solliciteren was het van belang dat ze een professioneel CV hebben om naar de organisatie op te sturen. Daarom stond het opstellen van een professioneel CV als eerste op de planning. Daarvoor werd eerst algemene informatie over het opstellen van een CV gegeven.

Bij het ontwerpen van de training werd er op basis van het vooronderzoek vanuit gegaan dat de studenten nog niet in het bezit waren van een CV of het lastig vonden om deze op te stellen. Echter bleek dit in werkelijkheid niet te kloppen. Op 18 april gaan de studenten naar het netwerkevenement Meet & Match, waar ze ook gaan speeddaten met organisaties binnen engineering. Ter voorbereiding is er vanuit de opleiding geregeld dat de studenten oefen speeddates hebben met studenten van de opleiding Human Resource Management. Hiervoor moesten de studenten van te voren ook hun CV opsturen. In plaats van de deelnemers tijd te geven voor het opstellen van een CV heeft de trainer naar de CV’s van de deelnemers gekeken en hen feedback gegeven. Naar aanleiding van het bespreken van de CV’s gaf een van de deelnemers aan dat hij zijn CV nog wel gaat aanpassen en nog projecten gaat toevoegen. De training heeft er in die zin toe geleid dat de deelnemer nieuwe kennis heeft opgedaan over het opstellen van een CV en deze kennis omzet in nieuw gedrag.

#### Sollicitatiebrief

Na het geven van feedback op de CV’s van de deelnemers ging de training verder met de sollicitatiebrief. Net zoals bij het CV werd er bij het ontwerp van de training uitgegaan dat de deelnemers nog niet in het bezig waren van gerichte motivatiebrief en ook nog niet wisten hoe ze dit het beste kunnen schrijven. Echter bleken de studenten al wel een sollicitatiebrief te hebben geschreven voor de speeddate. Hierdoor moest de inhoud van de training verandert worden.

Er is gevraagd aan de deelnemers hoe ze het schrijven van de sollicitatiebrief hebben aangepakt. Een van de studenten gaf aan dat hij hiervoor een voorbeeld van een andere student gebruikte en deze op zichzelf aanpaste. Een andere student gaf aan dat hij een template van een site had gebruikt waarin hij alleen maar een paar termen hoefde in te vullen. Daardoor was zijn sollicitatie redelijk oppervlakkig. Ook had de deelnemer hierin niet meegenomen waarom hij specifiek bij dat bedrijf stage zou willen lopen en wat hij dan zou willen leren. In de training is er tijd gemaakt om de brieven van de deelnemers te bekijken en hen feedback te geven. De deelnemers zijn daarbij gewezen op de checklist en voorbeeldbrief die in het werkboek zijn opgenomen. De deelnemers gaven aan dat deze helpend zijn om te controleren of hun motivatiebrief goed is.

Opvallend was het feit dat de studenten hun sollicitatiebrief nog niet hadden opgestuurd. De deelnemers gaven aan dat het voor hen een drempel is om de brief te versturen. Dit voelt voor hen erg officieel aan. Ook gaven de deelnemers aan dat het voor hun raar aanvoelt om naar meerdere bedrijven een sollicitatie te sturen. Het zou voor hun als ‘verraad’ aanvoelen en alsof ze niet 100% gemotiveerd zijn voor die stage. De deelnemers vroegen zich af hoe ze het beste kunnen communiceren wanneer ze wel naar meerdere bedrijven een sollicitatie zouden sturen. De deelnemers vonden het prettig om hierover in gesprek te gaan en tips te ontvangen.

Verder is er nog aandacht besteed aan het versturen van een open sollicitatiebrief. Een van de studenten gaf aan erg geïnteresseerd te zijn in een organisatie, alleen bleek hier geen open opdracht te staan. De mogelijkheid om een open sollicitatie te sturen wekte de interesse van de deelnemer. Voor een volgende training is het dan ook een advies om dit onderwerp toe te voegen aan de training.

#### Evaluatie

Aan het einde van de training gaf een van de studenten aan dat hij wel het nieuwe inzicht had gekregen dat het belangrijk is om de sollicitatie persoonlijk te maken, zodat hij er meer uitspringt voor de organisaties. Ook vonden ze het nuttig om hun CV en sollicitatiebrief te laten controleren. Wel gaven ze aan dat ze nog behoefte hebben aan ondersteuning bij het voeren van een sollicitatiegesprek. Een van de studenten gaf aan dat hij het lastig vindt om vragen te bedenken die hij tijdens het gesprek kan stellen. Daardoor bleek de laatste trainingssessie van de training goed aan te sluiten bij de behoefte van de deelnemer.

##### In het vervolg

Ook tijdens deze training kwamen er inhoudelijke vragen vanuit de deelnemers rondom de stage. Voor de uitvoering van de volgende training zal de trainer geïnformeerd moeten zijn over alle informatie rondom de stage die de deelnemers in het derde jaar gaan lopen. Hierdoor zullen de vragen vanuit de deelnemers beantwoord kunnen worden. Daarnaast is het niet relevant om de deelnemers tijd te geven tijdens de training om hun CV en sollicitatiebrief op te stellen. In plaats daarvan kunnen de deelnemers hun CV en sollicitatiebrief laten checken door de trainer. Hier is meer behoefte aan vanuit de deelnemers.

### Reflectie - trainingssessie 5: Mondelinge profilering & evaluatie

In de laatste trainingssessie van de training Stage proof stond het mondeling profileren in een sollicitatiegesprek centraal. Als eerste werd er ongeveer vijf minuten stilgestaan bij trainingssessie vier, waarin aandacht werd besteed aan het opstellen van het CV en sollicitatiebrief. Een van de deelnemers gaf aan dat hij door middel van de vorige training een beter beeld heeft gekregen van een professioneel CV. Het hebben van deze kennis heeft de deelnemer gemotiveerd om zijn CV aan te passen en ontbrekende informatie toe te voegen. De andere deelnemer gaat naar aanleiding van de training zijn motivatiebrief aanpassen om er een open sollicitatie van te maken. Uit deze evaluatie kan geconcludeerd worden dat de vorige training de deelnemers nieuwe kennis heeft gegeven over het overbrengen van de motivatie naar de externe omgeving en ze daarbij heeft aangezet om deze kennis om te zetten tot gedrag.

#### Introductiefilmpje sollicitatiegesprek

Na de evaluatie ging de training verder met een introductie over het sollicitatiegesprek. Dit is gedaan aan de hand van een filmpje waarin werd toegelicht hoe de deelnemers zich het beste kunnen voorbereiden op het sollicitatiegesprek. Hierbij kwam onder andere de ontvangst aan bod. Hoe loop je bij de organisatie naar binnen? Hoe maak je een goede eerste indruk op je gesprekspartner? Daarnaast werd in het filmpje besproken welke houding gewenst is in een sollicitatiegesprek. Welke vragen kunnen de deelnemers stellen en verwachten tijdens het sollicitatiegesprek? Welke onderwerpen komen er aan bod tijdens het gesprek? In eerste instantie zat het filmpje niet in het ontwerp van de trainingssessie. Echter bleek tijdens de vorige trainingssessies dat de deelnemers het prettig vonden om meer theoretische achtergrondinformatie te krijgen. In het filmpje kwamen ook vragen voorbij die een goed handvat bieden voor de deelnemers om veel voorkomende vragen vanuit recruiters voor te bereiden. Deze zijn onder elkaar op een werkblad gezet. Deze is uitgedeeld aan de deelnemers. Dit vonden de deelnemers een prettig hulpmiddel om voorbereid het sollicitatiegesprek in te gaan.

#### Structuur van het sollicitatiegesprek: STARR-methode

Na het filmpje ging de training over op de STARR-Methode, een reflectiemethode die interviewers helpt om vrij snel een indruk te krijgen van de kandidaat. Deze methode werd toegelicht met als doel om de deelnemers te ondersteunen bij de voorbereiding op het sollicitatiegesprek. Waarom wordt deze gebruikt door veel interviewers? En hoe kan er het beste geantwoord worden op deze vragen? Vervolgens werd er gevraagd of de deelnemers zelf ervaring hebben met de STARR-methode. Hierop gaven de deelnemers aan dat zij minder met deze methode hebben. Voor hen kwam het gebruiken van de STARR-Methode geforceerd over. Om de deelnemers toch de toegevoegde waarde van de STARR-methode mee te geven, is er gevraagd hoe zij deze methode zouden kunnen inzetten in een sollicitatie gesprek. Daarop gaf een van de deelnemers antwoord dat hij zou omschrijven dat hij iemand is die het voortouw zou nemen tijdens een project. Op basis van dat antwoord is de trainer de verschillende onderdelen van de STARR-methode langsgegaan. De deelnemers waren in staat om hier goed antwoord op te geven.

De andere deelnemer gaf aan dat hij het lastig vond om een specifieke situatie te benoemen om zijn competentie te beschrijven. Daarbij gaf een van de deelnemers aan dat de vragen die bij de STARR-Methode behoren helpend zijn om antwoorden op de vragen voor te bereiden. Uiteindelijk is er bij dit onderdeel langer stilgestaan dan van te voren gepland was.

#### Sollicitatiegesprek

De volgende stap was het oefenen van een fictief sollicitatiegesprek in de vorm van een rollenspel. Van te voren is er een stageopdracht gezocht die aansluit bij de interesses van de deelnemers. Door het rollenspel te doen op basis van een opdracht waarin de deelnemers geïnteresseerd zijn, werd het voor hen makkelijker om zich in te leven in de rollen als student en werkgever. Het rollenspel duurde in totaal 25 minuten. Voordat de deelnemers begonnen met het rollenspel kregen ze de tijd om de casus door te lezen. Het rollenspel werd twee keer uitgevoerd, waardoor beide de rol van student en werkgever konden spelen. De trainer nam hierbij de rol van observator aan, om feedback te geven aan de deelnemers. De deelnemers werden in het gesprek ondersteund door vragen die gebaseerd zijn op de STARR-methode. Deze waren onder elkaar op een werkblad gezet. De deelnemers wisten al aardig het gesprek te voeren en antwoorden te geven op basis van de vragen die gesteld werden. Hierdoor toonden de deelnemers aan dat ze in staat waren om hun kwaliteiten en motieven over te brengen in een sollicitatiegesprek.

##### Reactie deelnemers

Als reactie op het rollenspel gaven de deelnemers aan dat het toch anders is om in deze setting het gesprek te voeren. Als een van de redenen gaven de deelnemers aan dat het lastig is om de rol van recruiter aan te nemen en vragen te stellen, zoals dit in een echt gesprek zou gaan. Van te voren is er bewust voor gekozen om de trainer niet de rol van recruiter te laten aannemen. Dit met als reden om de deelnemers feedback te kunnen geven op hun houding. Doordat de deelnemers maar met z’n tweeën waren kon de trainer langer stil staan bij het rollenspel en gerichte feedback geven waar ze iets aan hadden. Door als trainer te observeren konden de deelnemers gewezen worden op dingen waarvan ze zich niet bewust waren.

Door het oefenen van het rollenspel kwamen de deelnemers erachter dat het belangrijk is om van te voren antwoorden te bedenken op vragen die mogelijk gesteld kunnen worden. De deelnemers geven wel aan dat ze er vertrouwen in hebben dat het voeren van een sollicitatiegesprek goed moet komen.

Om de voorbereiding op het sollicitatiegesprek samen te vatten is er in de training ongeveer 5 minuten stilgestaan bij de do’s en don’ts. Daarbij werd er iets langer stilgestaan bij de thema’s waar de deelnemers eerder vragen over hadden gesteld. Op deze manier kon er gecheckt worden bij de deelnemers of alle vragen beantwoord waren. Afsluitend werd de vraag gesteld of zij nog vragen hadden omtrent het sollicitatiegesprek.

#### Evaluatie training

Het laatste kwartier werd besteed aan de evaluatie en één-meting van de training. Dit werd gedaan met als doel om het effect van de training te meten. De studenten vulden dezelfde vragenlijst van de 0-meting in. Het verschil tussen de twee ingevulde vragenlijst is de leeropbrengst van de training. Het resultaat van deze één-meting is beschreven in paragraaf 6.3.2. Doordat het rollenspel langer duurde dan van te voren gepland was, kon de trainer niet lang stilstaan bij de één-meting, zoals dit bij de 0-meting wel was gedaan. Hierdoor is het onbekend wat de motivatie was achter de antwoorden die de deelnemers hebben ingevuld. Wat heeft ervoor gezorgd dat ze een bepaald antwoord invullen? Voor een volgende training is het van belang dat hier genoeg tijd voor wordt ingepland. Zo kan er beter gemeten worden in hoeverre de deelnemers zich hebben ontwikkeld ten opzichte van de zes loopbaancompetenties en meer kennis hebben over de zachte matchingsfactoren. Hierdoor kan de trainer erachter komen in hoeverre de deelnemers hun kwaliteiten en motieven meenemen in het maken van een passende stagekeuze.

Aan het einde van de training is er kort stilgestaan bij de evaluatie van de training. Wat is de leertevredenheid van de training? Net zoals bij de één-meting was er niet veel tijd meer over om hierbij stil te staan. Echter is dit wel van groot belang om achter de leeropbrengst van de training te komen. Wel hebben de deelnemers een enquête ingevuld om de leertevredenheid, leeruitkomst en leertoepassing te achterhalen. Hierover is meer te lezen in paragraaf 6.2; terugblik evaluatieplan.

Aandachtspunten/reflectie trainerHet is belangrijk om als trainer de tijd te blijven managen. Tijdens de training heeft de eerste ronde van het rollenspel te lang geduurd, waardoor er minder tijd over bleef om stil te staan bij de evaluatie van de training.

## Conclusie

Met de deelname aan de training hebben de studenten de vijf fases doorlopen om tot een passende stagekeuze te kunnen komen. Uit de reflectie blijkt dat de trainingen hebben geleid tot nieuwe kennis en inzichten. De opbouw en lengte van de training is voor hen logisch. Wel blijkt uit de reacties van de deelnemers dat er nog een paar aanpassingen nodig zijn ter verbetering van de training. Voor de trainer is het belangrijk om de tijd te blijven managen en zich te oriënteren op de stage eisen om de studenten te kunnen voorzien van antwoorden. Wat het daadwerkelijke resultaat van de training is zal in het volgende hoofdstuk worden besproken.

# Evaluatie

Om tot een antwoord te komen op de hulpvraag van Bèta Ritme zal de innovatieve interventie geëvalueerd worden. Om dit op een valide en betrouwbare manier te doen zullen er een aantal procesmatige stappen gezet worden. Welke methodes zijn er gebruikt om de innovatieve training te evalueren en welke stappen zijn er precies gezet om de training tot stand te laten komen? Hoe hebben de deelnemers deze training ervaren?. Daarnaast zal er worden gekeken naar het resultaat van de training. Wat levert de training op korte- en lange termijn op voor Fontys Engineering? Met behulp van testinstrumenten zal er gekeken worden in hoeverre de interventie heeft geleid tot het beoogde effect, de bestemming en uitkomst. Dit zal uiteindelijk leiden tot een conclusie op de hulpvraag van Bèta Ritme:

*Hoe kan Bèta Ritme de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte voorbereiden op het maken van een passende stagekeuze?*

## Doelstelling

Op basis van het vooronderzoek dat binnen Fontys Engineering is gedaan was er vooraf aan de innovatieve interventie de volgende uitkomst, effect en bestemming opgesteld met als einddoel om studenten een passende stagekeuze te laten maken. In de volgende paragrafen wordt uiteengezet of deze met behulp van de training Stage proof behaald zijn.

#### Uitkomst

De studenten kunnen voordat zij een keuze maken voor een stageplaats benoemen wat voor hen belangrijk is om tot een succesvolle stage te komen. Hierin kunnen zij een afweging maken, waarbij ze zowel de zachte- als de harde matchingsfactoren meenemen en een keuze maken op basis van hun kwaliteiten, motieven en behoeftes. Dit zullen de studenten kunnen benoemen met behulp van gekregen zelfkennis en handvatten om een passende stage te kiezen.

#### Effect

De studenten hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en behoeftes. Daarnaast hebben de studenten meer kennis over wat er allemaal komt kijken bij de match tussen student en organisatie. Door deze bewustwording en opgedane kennis zullen zij hun motivatie en behoeftes aan ondersteuning beter kunnen omschrijven richting de organisaties en omgeving en hiernaar handelen.

#### Bestemming

Bèta Ritme heeft een vaste training voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte ter voorbereiding op de stagekeuze, waardoor deze studenten een passende stageplek kiezen en zich beter kunnen ontwikkelen als aankomend professional.

## Terugblik evaluatieplan

De evaluatie van de innovatieve training heeft op drie verschillende manieren plaatsgevonden:

1. Career Competencies Questionnaire
2. Warme evaluatie na afloop van de training
3. Harde evaluatie door middel van een enquête

### 1 Career Competencies Questionnaire

Zoals er in het evaluatieplan in paragraaf 3.2.4 is besproken, is de huidige situatie van de deelnemers voor de training gemeten met behulp van een 0-meting. Volgens Klerks & Kuijpers (2022) en Akkermans (2013) moeten de deelnemers van de innovatieve training over de zes loopbaancompetenties beschikken om een passende stagekeuze te kunnen maken. Om erachter te komen in hoeverre de training op korte termijn heeft bijgedragen aan het ontwikkelen van deze competenties, vullen de deelnemers de Career Competencies Questionnaire (CCQ) in. Door achteraf de studenten nogmaals dezelfde vragenlijst te laten invullen, kan de leeruitkomst op korte termijn gemeten worden.

##### De 0-meting

De deelnemers hebben de vragenlijst volgens planning in de eerste training ingevuld. De resultaten hiervan zijn te vinden in paragraaf 6.3.2. Om meer duidelijkheid te krijgen over de motivatie waarom ze een bepaald antwoord kiezen, is het belangrijk gebleken om als trainer vragen te stellen aan de deelnemers. Wat is bijvoorbeeld de reden dat ze antwoord x kiezen en niet antwoord y. Ook is het goed om als trainer daarbij te vragen wat de leerdoelen van de deelnemers zijn, om beter in staat te zijn om een passende stage te kiezen. Daardoor kunnen de verwachtingen van te voren beter gemanaged worden. Dit is effectief, maar kost ook tijd. Hierdoor heeft de 0-meting meer tijd gekost dan gepland.

Doordat de trainer dieper inging op de antwoorden van de deelnemers, werd de huidige situatie per deelnemer duidelijk. Hierdoor kon de trainer tijdens de training passende vragen stellen die aansloten op de behoeftes van de deelnemers. Daarnaast is de invulling en uitvoering van de training deels aangepast aan deze behoeftes. Zo zijn er onderdelen in de training toegevoegd of juist bewust overgeslagen. In trainingssessie drie is bijvoorbeeld op verzoek van de studenten getoond waar zij vacatures kunnen vinden, de kritische analyse van de vacatures is hierdoor komen te vervallen.

###### In het vervolg

De vragenlijst van de 0-meting was opgenomen in het werkboek van de deelnemers. Voor de uitvoering van de volgende training is het een advies om deze hieruit te halen en als los werkblad in te laten vullen door de deelnemers. De deelnemers namen het werkboek na de training mee naar huis, waardoor het niet mogelijk was om de antwoorden van de deelnemers in te zien. Om de huidige situatie van de deelnemers in kaart te kunnen brengen is het handiger als de trainer de antwoorden van de deelnemers zelf bijhoudt.

##### De één-meting

Om de leeruitkomst - en daarmee het effect van de training op korte termijn - te meten, hebben de deelnemers de CCQ in de laatste training opnieuw ingevuld. Hierdoor kunnen zij hun eigen leeruitkomst op papier zien. Na de tweede trainingssessie is de derde deelnemer gestopt, waardoor de 1-meting met twee deelnemers heeft plaatsgevonden. Tijdens de laatste training waren de deelnemers hun werkboek vergeten, waarin ze de 0-meting hadden ingevuld. Hierdoor konden de deelnemers het leer resultaat zelf niet op papier zien. Een voordeel hiervan is dat de deelnemers de eerder ingevulde antwoorden niet konden zien tijdens het invullen van de 1-meting. Daardoor werden de antwoorden niet beïnvloed door de eerder ingevulde vragenlijst.

Voor de 1-meting was het de bedoeling dat ook op deze antwoorden doorgevraagd ging worden door de trainer. Zoals in de reflectie van trainingssessie vijf al aangegeven werd, was er een gebrek aan tijd waardoor dit niet is gebeurd. Hierdoor is het onduidelijk waarom de deelnemers hebben gekozen voor een bepaald antwoord en op welke punten zij voor zichzelf verandering ervaren. Het advies is om hier in de volgende training wel bij stil te staan. Dit kan de deelnemers bewust maken van de nieuwe kennis die ze hebben opgedaan. Daarnaast kan door het stellen van de juiste vragen duidelijk worden in hoeverre het beoogde effect van de training behaald is. Doordat er tijdens de laatste training niet is ingegaan op de antwoorden van de vragenlijst kan er niet gezegd worden welke tools of onderwerpen van de training hebben geleid tot het wel of niet behalen van het beoogde effect. Wat de leeruitkomst van de training is staat beschreven in paragraaf 6.3.2.

### 2 Warme evaluatie training

Aan het einde van elke training stond 10 minuten gepland voor een warme evaluatie. Deze evaluatie had als doel om erachter te komen hoe de deelnemers elke training hebben ervaren en welke nieuwe inzichten zij hieruit halen. Daarbij werden vragen gesteld als: wat neemt de deelnemer mee uit deze training? Wat was voor hen het meest relevant? En waar hebben de deelnemers nog meer ondersteuning bij nodig?

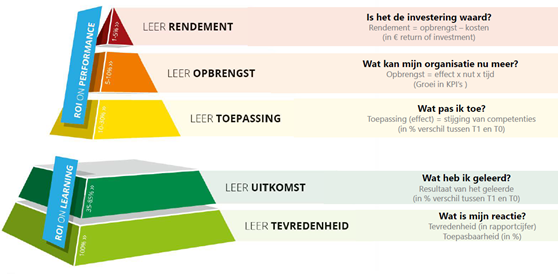
Het is niet bij elke training gelukt om aan het einde te evalueren vanwege gebrek aan tijd. Bij de uitvoering van de volgende training is het belangrijk om de tijd goed in de gaten te houden, zodat dit wel uitgevoerd kan worden. Nu heeft de evaluatie van sommige trainingen plaats gevonden aan het begin van de volgende trainingssessie. Doordat er een week overheen ging voordat er geëvalueerd werd, was het voor de deelnemers lastig om hun ervaring van de vorige week terug te halen. Wel werd het hierdoor duidelijk of de deelnemers buiten de training nog hadden nagedacht over het thema dat in de vorige training besproken is.

### 3 Enquête

De CCQ en de warme evaluatie bleken niet voldoende te zijn om een valide en betrouwbaar antwoord te kunnen geven op de hulpvraag van Bèta Ritme. Om deze reden is er na afloop van de training voor gekozen om nog een vragenlijst te sturen naar de deelnemers. De deelnemers vulden deze vragenlijst anoniem in om het betrouwbaarder te maken. Door middel van deze vragenlijst kon gemeten worden in hoeverre de deelnemers tevreden waren met de training en of ze de leeruitkomst hebben behaald. De vragenlijst bestond voornamelijk uit open vragen. Hier is bewust voor gekozen, zodat de deelnemers hun antwoord konden motiveren. Daarnaast zorgde het stellen van open vragen ervoor dat de deelnemers niet gestuurd werden in de antwoorden. Bij de vraag of de deelnemers de doelstellingen van de training hebben behaald is er wel gekozen om een matrix te gebruiken, zodat deze antwoorden niet uit een zouden lopen. De uitkomsten van deze enquête zijn beschreven in paragraaf 6.3.2.

## Evaluatie model van Phillips

Vanuit de theorie zijn er verschillende methodes om een innovatieve interventie te evalueren. In dit rapport wordt er geëvalueerd met behulp van het model van Phillips (2003). Het model wordt gebruikt met als doel om het effect van de training te evalueren nadat deze is uitgevoerd.

In totaal maakt het model van Phillips (2003) gebruik van vijf verschillende niveaus om een innovatieve interventie te evalueren, zie figuur 7.

* Niveau 1: Leertevredenheid
* Niveau 2: Leeruitkomst
* Niveau 3: Leertoepassing
* Niveau 4: Leeropbrengst
* Niveau 5: leerrendement

De resultaten van de CCQ-vragenlijst, de warme evaluatie en de enquête worden geëvalueerd op basis van deze vijf niveaus, om zo tot de conclusie te komen of de innovatieve interventie heeft geleid tot de beoogde bestemming, effect en uitkomst die hierboven vermeld staan.

Figuur 7: Ludenstalentontwikkeling, 2020

### 6.3.1. De leertevredenheid

Het eerste leerniveau van het model gaat in op de leertevredenheid van de deelnemers. Op dit niveau wordt er gekeken naar de reactie van de deelnemers van de innovatieve training. Daarbij wordt de ervaring van de deelnemers meegenomen in de evaluatie. Om hier zicht op te krijgen staan de volgende vragen centraal: wat vonden de deelnemers van de opbouw, inhoud en de lengte van de training? En wat vonden ze van het aantal deelnemers dat deelnam aan de training? Vervolgens wordt er gekeken waar nog verbeterpunten liggen voor een vervolg van deze training. Dit niveau is geëvalueerd door middel van een enquête.

#### Verwachtingen deelnemers

De studenten hebben zich aangemeld voor de training Stage proof vanuit de motivatie dat ze graag meer ondersteuning zouden willen bij het zoeken van een stage. Daarnaast gaven de deelnemers aan dat ze alle mogelijkheden van ondersteuning willen benutten. Bij het aanmelden voor de training verwachtten de deelnemers dat ze stapsgewijs dingen gingen leren over het zoeken naar de stage die bij hen past en dat er werd meegekeken naar verschillende stageopdrachten. In de evaluatie-enquête kregen de deelnemers de vraag in hoeverre de training aan hun verwachtingen heeft voldaan. Hierop gaven de deelnemers de training een 6 en 8. De deelnemer die de training een 6 gaf, vermeldde daarbij het volgende:

*“Omdat het wat uitgebreider was dan mijn verwachtingen. Er werd gekeken naar wat je competenties zijn en hoe je deze kan gebruiken bij sollicitatiegesprekken en het vinden van stageopdrachten”*

#### Vormgeving van de training

##### Trainingsduur

In totaal hebben er vijf trainingssessies van een uur plaatsgevonden. Hier was in het ontwerp bewust voor gekozen op basis van het advies dat Kim Hollands had gegeven. De deelnemers gaven in de evaluatie aan dat dit voor hen een goede trainingsduur was. Een uur uitleg was voor hen voldoende om thuis verder aan de slag te gaan met de opdrachten die ze vanuit de training meekregen.

##### Deelnemers

In het ontwerp van de training is er bewust gekozen om maximaal vijf studenten deel te laten nemen aan de training om het prikkelarm te houden. In werkelijkheid waren dit drie en uiteindelijk twee deelnemers. De deelnemers geven in de enquête aan dat ze dit een prima aantal vonden. Daarbij geven de deelnemers het advies om in het vervolg ook niet te kiezen voor grote groepen. Voor hen was het ideaal geweest als er nog één of twee deelnemers zouden aansluiten. Dit is dus een goede inschatting geweest bij het ontwerpen van de training.

Voor de trainer is een klein aantal deelnemers ook prettig gebleken. Doordat er twee deelnemers waren kon er relatief veel tijd besteed worden aan het doorvragen. Verder was het voor de trainer makkelijker om op de behoefte van de deelnemers in te spelen en sommige tools op hun vraag aan te passen. Doordat de deelnemers beide tweedejaarsstudenten van de opleiding Mechatronica waren, konden ze elkaar ook helpen met het geven van informatie rondom de stage. Waar mogelijk is het handig om studenten vanuit dezelfde opleiding bij elkaar in te delen. Dit maakt ook het inroosteren van de training makkelijker.

##### Opbouw

In het ontwerp van de training is er een bewuste keuze gemaakt voor de opbouw van de training door de vijf fases van het keuzeproces aan te houden. Voor de deelnemers was de opbouw van de training ook logisch. Het hielp hen om stap voor stap erachter te komen wat voor hen een passende stage is en hoe zij hiernaar kunnen zoeken. Vooral de vertaalslag van de motieven in de stage en het zoeken naar stageopdrachten was voor de deelnemers erg nuttig. Daarbij gaf een van de deelnemers het volgende aan:

*“Het doornemen van de werkbehoeftes hielp om specifieker na te denken over wat voor soort stageplek je het beste kan zoeken”*

De deelnemers gaven in de enquête wel aan dat de training wat hen betreft al eerder had mogen overgaan op de koppeling naar de stage zelf. In de eerste training werd er lang stilgestaan bij de soft skills. De deelnemers hadden meer tijd willen besteden aan de hard skills en hoe zij deze kunnen inzetten in daadwerkelijke stageopdrachten. De training zal volgens hen beter aansluiten bij hun behoeftes wanneer de vertaalslag van de hard skills naar de stage eerder gemaakt wordt.

De deelnemers gaven dan ook aan dat het kwaliteitenspel voor hen het minste toevoegde in de training. Een tool die gericht is op de hard skills zou voor hen relevanter zijn. Het is goed om dit inzicht mee te nemen voor de uitvoering van de volgende training.

##### Conclusie

Hoewel de training in het begin wat stroever verliep, waren de deelnemers tevreden met de training. Voor de ene deelnemer was vooral de trainingssessie waardevol waarin er gebrainstormd werd over de ideale stage. Het hielp om nieuwe inzichten te krijgen. De andere deelnemer vond de training waarin er werd gekeken naar stageopdrachten het relevantst. De deelnemers zouden dan ook zeker de training aanbevelen aan andere studenten. Daarmee kan de conclusie getrokken worden dat de training aan de verwachtingen van de doelgroep heeft voldaan. Echter zal de training nog beter bij de behoefte van de deelnemers aansluiten wanneer er één of twee deelnemers extra aansluiten en de aandacht iets meer wordt verlegd van de soft skills naar de hard skills.

##### Team Bèta Ritme

Elke trainingssessie is door een medewerker team Bèta Ritme geobserveerd. Als observatie gaven zij terug dat de onderwerpen van de training goed op elkaar aansloten. Ze zagen ook zeker het nut van de onderdelen in. Daarbij was het team positief om de training in de toekomst zelf te geven. Als feedback gaven de observators terug dat het in de voorbereiding van de volgende training belangrijk is dat de trainer kennis heeft van de stage eisen van elke opleiding, zodat inhoudelijke vragen beantwoord kunnen worden. Daarnaast gaven ze het advies om voor trainingssessie 3 een plan B te hebben als het de deelnemers niet lukt om stageopdrachten te vinden. Al met al was Bèta Ritme tevreden met de ontwikkelde training.

### 6.3.2. De leeruitkomst

Het tweede leerniveau van het model gaat in op de leeruitkomst van de training. Uit de theoretische verantwoording bleek dat er zes loopbaancompetenties komen kijken bij het kunnen maken van een passende stage keuze (Klerks & Kuijpers, 2022). Deze komen voorbij in de vijf fases die de studenten met een ondersteuningsbehoefte doorlopen wanneer ze een stagekeuze maken (Meens et al,2014). Om uiteindelijk een passende match te krijgen tussen de student en de stageorganisatie is het volgens de Lange et al. (2018) van belang dat de studenten zowel de zachte- als de harde matchingsfactoren mee nemen in hun stagekeuze. Om erachter te komen of de studenten door middel van de training in staat zijn om een passende stagekeuze te maken op basis van hun kwaliteiten, interesses en behoeftes en daarbij een afweging maken in zowel de zachte- als de functie-inhoudelijke-factoren is het daarom van belang om te kijken of het beoogde effect en de uitkomst behaald zijn. Deze resultaten zullen gemeten worden aan de hand van de CCQ en de enquête die de studenten na het volgen van de training hebben ingevuld.

Met behulp van de training moest de volgende leeruitkomst behaald worden:

*De studenten kunnen voordat zij een keuze maken voor een stageplaats benoemen wat voor hen belangrijk is om tot een succesvolle stage te komen. Hierin kunnen zij een afweging maken, waarbij ze zowel de zachte- als de harde matchingsfactoren meenemen en een keuze maken op basis van hun kwaliteiten, motieven en behoeftes. Dit zullen de studenten kunnen benoemen met behulp van gekregen zelfkennis en handvatten om een passende stage te kiezen.*

Of de beoogde leeruitkomst van de training behaald is wordt beantwoord aan de hand van de vier doelstellingen die in paragraaf 3.2.1. zijn opgesteld. Deze doelstellingen zijn gekoppeld aan de loopbaancompetenties die meegenomen zijn in de CCQ. Per stelling hadden de deelnemers vijf antwoordmogelijkheden:

**1 = Helemaal mee oneens   
2 = Mee oneens   
3 = Neutraal   
4 = Mee eens   
5 = Helemaal mee eens**

De deelnemers zullen besproken worden als deelnemers 1 en 2. Deelnemer 3 wordt in deze paragraaf niet meegenomen, aangezien hier geen 1-meting van is afgenomen. De ingevulde vragenlijsten zijn te vinden in bijlage 3.

#### Leeruitkomst: reflectie op kwaliteiten

* De student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes.

Deze doelstelling gaat in op het effect dat op korte termijn gemeten kan worden na afloop van de training. In hoeverre waren de deelnemers zich bewust van hun eigen kwaliteiten en behoeftes voordat zij deel namen aan de training? En welke nieuwe inzichten heeft de training opgeleverd?

Dit verschil wordt gemeten aan de hand van de loopbaancompetenties ‘reflectie op kwaliteiten’ en ‘reflectie op motieven’ waar in de eerste en de tweede trainingssessie aandacht aan is besteed.

##### 0-meting

De volgende stellingen uit de 0- en 1-meting maten in hoeverre de deelnemers bewust waren van hun eigen kwaliteiten.

* Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn stage.
* Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn stage.
* Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn stage.
* Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.

Deelnemer 1 scoorde op deze stellingen bij de 0-meting overal een 4 (mee eens), behalve op de stelling ‘ik ben me bewust van mijn talenten in mijn stage. Hier gaf de deelnemer een 3 (neutraal) als antwoord op. Deelnemer 2 scoorde op de eerste en de laatste stelling een 5 (helemaal mee eens) en op stelling twee en drie een 4.

Dit houdt in dat de deelnemers zich al redelijk bewust waren van hun eigen kwaliteiten. Daarbij gaven de deelnemers in de training aan dat zij al eerder in de opleiding het kwaliteitenspel hadden gedaan, waardoor ze al wel een idee hadden waar ze goed in zijn. De mate waarin de deelnemers ook in deze kwaliteiten geloven en deze bewust inzetten verschilde per deelnemer. Zo gaf deelnemer 1 aan dat hij niet zeker wist of zijn kwaliteiten wel echt een talent waren. Hier was hij niet zeker van. Deelnemer 2 straalde zelfvertrouwen uit bij het benoemen van de kwaliteiten. Op de stelling ‘ik ken mijn eigen beperkingen in mijn stage’ konden de deelnemers nog geen duidelijk antwoord geven.

##### De 1-meting

In de 1-meting gaf deelnemer 1 zichzelf bij elke stelling een 4. Hierbij is opvallend dat deze deelnemer op de stelling ‘ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk’ vooruit is gegaan. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de deelnemer bewuster is geworden van zijn talenten door het volgen van de training.

Deelnemer 2 gaf zichzelf na het volgen van de training overal een 5 op de competentie ‘reflecteren op kwaliteiten’, behalve op de stelling ‘ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk’. Hier scoorde deelnemer 2 een 4. Bij deelnemer 2 had de training dus ook zichtbaar resultaat.

Zoals in de evaluatie al werd aangegeven is het onduidelijk wat er voor heeft gezorgd dat de deelnemers zichzelf dit cijfer geven. Dit is niet gemeten. Wel gaf een van de deelnemers in de enquête aan dat hij zijn kwaliteiten bewust zal meenemen in zijn stagekeuze. De andere deelnemer gaf het volgende aan:

*“Binnen de stagetraining was het voornamelijk gericht op soft skills en dat wordt wat minder snel aan gedacht dus dat was wel fijn”*

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de training ertoe heeft geleid dat deze deelnemer werd aangezet tot het nadenken over zijn soft skills. Daarnaast bleek uit de 360° feedbackopdracht dat het zelfbeeld van de deelnemers overeenkwam met het beeld dat de omgeving van de deelnemers heeft. Dit was voor de deelnemers een bevestiging van zowel de kwaliteiten waarover ze beschikken als de ontwikkelpunten die ze op stage kunnen meenemen.

Voor de deelnemers had de leeropbrengst van deze doelstelling wellicht hoger kunnen zijn, wanneer de training meer aandacht had besteed aan de koppeling tussen de hard skills en de stage, zoals de deelnemers in de evaluatie terugkoppelden.

##### Conclusie

Kijkend naar de resultaten van de CCQ, de warme evaluatie en de enquête kan geconcludeerd worden dat de training effect heeft gehad op de competentie ‘reflecteren op kwaliteiten’. Hoewel de deelnemers vanuit de opleiding al aandacht hadden besteed aan de competentie door middel van het kwaliteitenspel, heeft het volgen van de training ertoe geleid dat de deelnemers zich bewuster zijn geworden van hun eigen kwaliteiten. Het daadwerkelijk bewust inzetten van deze kwaliteiten kan nog verhoogd worden door in de volgende training aandacht te besteden aan de koppeling tussen de hard skills en de stage.

#### Leeruitkomst: Reflectie op motieven

In de tweede trainingssessie stond het reflecteren op de motieven centraal. Daarmee gingen de deelnemers over op het tweede deel van de doelstelling, die door middel van deze twee sessies behaald werd.

* De student heeft een realistisch zelfbeeld van zijn mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes.

##### 0-meting

De volgende stellingen uit de 0- en 1-meting maten in hoeverre de deelnemers zich bewust waren van hun eigen motieven:

* Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.
* Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn stage
* Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn.

Deelnemer 1 scoorde bij de 0-meting op de eerste stelling een 4 en op de andere twee stellingen gaf de deelnemer een neutraal antwoord. Deelnemer 2 gaf aan dat hij niet duidelijk voor ogen wat zijn passies zijn. De andere twee stellingen vulde de deelnemer neutraal in. Tijdens de training zelf gaven beide deelnemers aan dat zij het lastig vonden om uit het hoofd te benoemen waar hun interesses in een stage liggen. Dit zouden zij in aangeboden stageopdrachten moeten lezen. De derde trainingssessie waarin ze op zoek gingen naar stageopdrachten was voor hen daardoor een goede ondersteuning.

##### 1-meting

Bij de 1-meting van de competentie gaven de deelnemers ongeveer dezelfde antwoorden. Beide deelnemers waren het eens met de eerste twee stellingen. Dit houdt in dat zij weten wat ze leuk en belangrijk vinden in een stage. Op de laatste stelling gaf deelnemer 1 een neutraal antwoord. Deelnemer 2 gaf aan precies te weten wat zijn passies zijn. Het is de vraag waar deelnemer 1 behoefte aan had om erachter te komen wat zijn passies zijn. Hoe had de training daarop in kunnen spelen?

In de enquête gaven beide deelnemers aan dat de training hen inzicht heeft gegeven in wat ze belangrijk vinden in een stage en hoe hun ideale stage eruit zou zien. Dit hebben de deelnemers nu beter op een rijtje.

*‘Vooral de dingen die ik belangrijk vind binnen mijn stage heb ik nu goed op een rijtje.’*

Het maken van de mindmap en het invullen van de vragenlijst over de werkbehoeftes heeft hierin een belangrijk rol gespeeld. De vragenlijst over de stagebehoeftes was voornamelijk gebaseerd op zachte matchingsfactoren, waardoor de deelnemers werden aangezet om hierover na te denken. Dit bleek voor de deelnemers een handig hulpmiddel om achter hun eigen behoeftes te komen. Hiermee hebben de deelnemers nieuwe inzichten gekregen over hun zachte stagemotieven die ze mee kunnen nemen in de afweging voor een stageorganisatie.

Met behulp van de 1-meting, de enquête en de warme evaluatie kan geconcludeerd worden dat de training de deelnemers nieuwe kennis en inzicht heeft kunnen geven over factoren die zij belangrijk vinden in hun stage. Zelf geven de deelnemers aan dat ze deze nieuwe inzichten ook zullen meenemen in hun stagekeuze.

#### Conclusie doelstelling

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Op het behalen van de doelstelling zelf gaven beide deelnemers zichzelf een 4, wat inhoudt dat de deelnemers een realistisch zelfbeeld hebben van hun mogelijkheden en capaciteiten en daarmee ook de behoeftes. Wel is hierin dus nog verbetering mogelijk, door langer stil te staan bij de hard skills en deze kwaliteiten en de motieven eerder te koppelen aan stageopdrachten.

#### Leeruitkomst: werkveldoriëntatie

In de derde trainingssessie stonden er twee doelstellingen centraal:

* De student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk.
* De student is in staat om een inschatting te maken hoe de eigen kwaliteiten en behoeftes wel of niet passen bij deze mogelijkheden

De eerste doelstelling gaat over de mate waarin de deelnemers in staat zijn om via het internet en binnen het netwerk op zoek te gaan naar stagemogelijkheden. Dit is de loopbaancompetentie ‘werkexploratie’. De volgende stap van de training was het kunnen koppelen van de eigen kwaliteiten en behoeftes aan de stagemogelijkheden. De volgende stellingen uit de 0-meting maten het effect van de training op deze competenties op korte termijn:

* Ik weet hoe ik mogelijkheden kan onderzoeken die er voor mij zijn om me verder te ontwikkelen.
* Ik kan zoeken naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied
* Ik ben in staat om de mogelijkheden te verkennen die er voor mij zijn in de beroepspraktijk

##### 0-meting

Voor deze competentie gaven de beide deelnemers zichzelf een 2 op de eerste stelling. Dit houdt in dat de deelnemers niet weten hoe zij op zoek kunnen gaan naar de mogelijkheden die zij hebben om zich verder te ontwikkelen. De andere twee stellingen werden door deelnemer 1 als ‘eens’ ingevuld. Deelnemer 2 vulde deze stellingen neutraal in.

De antwoorden op de stellingen werden bevestigd in de derde trainingssessie, waarin de deelnemers de opdracht kregen om op zoek te gaan naar drie stageopdrachten die zij interessant vonden. Dit was de deelnemers niet gelukt. Er werd teruggekoppeld dat er vanuit de opleiding Mechatronica nooit aandacht is besteed aan het zoeken naar mogelijke stageopdrachten. Hierdoor hadden de deelnemers geen zicht op de mogelijkheden die zij hebben. Daardoor was het voor de deelnemers ook lastiger om zelf te benoemen waar ze op letten bij het zoeken naar stage opdrachten.

##### 1-meting

Bij de tweede meting die aan het einde van de training plaatsvond, scoorden de deelnemers een 4 op de drie stellingen. Dit betekent dat de deelnemers inschatten dat zij in staat zijn om de mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen binnen de beroepspraktijk kunnen onderzoeken. Daarnaast zijn de deelnemers in staat om de ontwikkelingen binnen hun vakgebied bij te houden. In de 0-meting gaven de deelnemers aan dat ze hiertoe niet in staat waren. Daarin heeft de training hen dus de nodige ondersteuning kunnen bieden.

Tijdens de warme evaluatie aan het einde van de derde trainingssessie gaven de deelnemers aan dat het voor hen erg nuttig was geweest om te zien hoe zij op zoek kunnen gaan naar aangeboden stageopdrachten via stagebanken en de opleidingsportal. Toch bleek het nog wel lastig voor de deelnemers om hier zelf naar op zoek te gaan. Voor de volgende uitvoering van de training is het advies dan ook om hier meer tijd aan te besteden. Door verschillende aangeboden stageopdrachten te lezen kwamen de deelnemers erachter welke eisen organisaties stellen in hun vacatures en in hoeverre dit aansluit bij hun kwaliteiten en behoeftes.

#### Conclusie doelstelling

Hoewel de deelnemers graag meer ondersteuning willen bij het zoeken naar de stagemogelijkheden, geven ze in de enquête aan dat ze wel een goed en realistisch beeld hebben van de mogelijkheden in de beroepspraktijk. Daaruit kan geconcludeerd worden dat de training hen hier goed bij heeft geholpen.

Verder gaven de deelnemers in de enquête aan dat zij na het volgen van de training in staat zijn om een inschatting te maken hoe de eigen kwaliteiten en behoeftes wel of niet passen bij de stagemogelijkheden die ze hebben gevonden. De deelnemers hebben tijdens de training een eerste stap gezet in het kunnen koppelen van de eigen kwaliteiten en behoeftes aan stagevacatures.

De leeruitkomst zou verhoogd kunnen worden wanneer de deelnemers tijdens de training leren hoe ze op zoek kunnen gaan naar aangeboden stagevacatures en tijd krijgen om de beroepspraktijk te verkennen. Tijdens de pilot is er geen tijd meer besteed aan het kritisch analyseren van de vacatures, doordat de behoefte van de deelnemers op dat moment ergens anders lag. Het is een advies voor de volgende training om hier wel bij stil te staan. Daarbij is de ondersteuning van de trainer belangrijk.

#### Leeruitkomst: loopbaansturing

|  |
| --- |
| Wanneer de deelnemers zicht hebben op een stageopdracht die passend is bij hun kwaliteiten, motieven en behoeftes is het van belang dat ze in staat zijn om een plan te maken om de stageorganisatie te bereiken. In hoeverre de deelnemers hiertoe in staat zijn, werd met behulp van de volgende stellingen gemeten:   * Ik kan duidelijke plannen maken voor mijn loopbaan (opleiding/stage). * Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn opleiding/stage. * Ik weet hoe ik een planning maak om een stageorganisatie te kunnen benaderen. * Ik kan voor mezelf doelen stellen die ik wil bereiken in mijn zoektocht naar een stage.  0-meting Deelnemer 1 scoorde bij de 0-meting op de eerste drie stellingen een neutraal antwoord. Wel schatte de deelnemer in dat hij in staat is om voor zichzelf doelen te stellen die hij wil bereiken in zijn zoektocht naar een passende stage. Deelnemer 2 gaf bij de stellingen aan dat hij in staat is om duidelijke plannen te maken voor zijn loopbaan en deze kan realiseren. Hij weet welke stappen hij moet zetten om een stageorganisatie te bereiken. De deelnemer gaf daarbij ook aan dat hij al precies weet wat hij over een jaar bereikt wil hebben. 1-meting Tijdens de tweede meting gaf deelnemer 1 aan dat hij in staat is om duidelijke plannen te maken voor zijn loopbaan, weet hoe hij een planning maakt om de stageorganisatie te bereiken en voor zichzelf doelen kan stellen die hij wil bereiken in zijn zoektocht naar een stage. Na het volgen van de training heeft de deelnemer nog niet duidelijk wat hij over een jaar bereikt wil hebben binnen de stage. Uit deze resultaten blijkt dat de training voor deze deelnemer ondersteuning heeft geboden bij het kunnen sturen van de loopbaan.  Deelnemer 2 vulde bij de tweede meting dezelfde antwoorden in als bij de 0-meting. Deze deelnemer lijkt naar aanleiding van de training dus geen nieuwe inzichten te hebben gekregen.  Tijdens de training is er minder tijd besteed aan loopbaansturing. Doordat de deelnemers meer behoefte hadden aan ondersteuning op de competentie werkexploratie, is hier bewust voor gekozen. Mocht tijdens de volgende uitvoering van de training blijken dat de studenten al beter weten welke stage passend is voor hen, dan is het goed om hier wel langer bij stil te staan. |

#### Leeruitkomst: schriftelijke & mondelinge profilering

In de laatste twee trainingssessies leerden de deelnemers hoe ze hun kwaliteiten, motieven en behoeftes kenbaar kunnen maken aan de gekozen stageorganisatie. Daarbij stond de volgende doelstelling centraal:

* De student kan zijn kwaliteiten, motivatie en behoeftes overbrengen op de relevante externe omgeving.

Het overbrengen van de kwaliteiten, motivatie en behoeftes aan de relevante externe omgeving behoort tot de loopbaancompetentie ‘profilering’. In de training Stage proof is deze competentie onderverdeeld in schriftelijke en mondelinge profilering. Het effect van de competentie zal wel samen gemeten worden aan de hand van de volgende stellingen:

* Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn stage.
* Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.
* Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn stage.

##### 0-meting

Voor de deelname aan de training gaf deelnemer 1 bij elke stelling een neutraal antwoord. Deelnemer 2 gaf aan dat hij in staat is om aan aderen te laten merken waar hij goed in is in zijn stage. Op de laatste twee stellingen gaf de deelnemer een neutraal antwoord.

Vlak voor de start van de training hebben de deelnemers speeddates gehad met HRM-studenten ter voorbereiding op het evenement Meet & Match. Voor deze speeddates hebben ze een CV en motivatiebrief opgesteld. Hierdoor hadden de deelnemers er vertrouwen in dat ze hun kwaliteiten, motivatie en behoeftes via een sollicitatiebrief en in een sollicitatiegesprek konden overbrengen. Verder hebben de deelnemers tijdens de oefenspeeddates geoefend met het mondeling overbrengen van hun motivatie en kwaliteiten. Wel gaven de studenten tijdens de 0-meting aan dat zij het lastig vinden om de organisaties zelf te bereiken. Wie moet je daarvoor bijvoorbeeld benaderen en welke hulpmiddelen kunnen daarvoor ingezet worden?

##### 1-meting

Na deelname vulde deelnemer 1 de eerste en derde stelling nog steeds neutraal in. Wel denkt deelnemer 1 in dat hij in staat is om duidelijk te maken aan zijn omgeving waar hij goed in is.

Deelnemer 2 beantwoordde alle stellingen met een 4. Hieruit blijkt dat de deelnemer inschat dat hij in staat is om zijn kwaliteiten, motivatie en behoeftes naar de externe omgeving te profileren. Uit deze cijfers blijkt dat de training effect heeft gehad op de competentie profilering. De deelnemers waren in het bezit van een professioneel CV en motivatiebrief. Toch gaven de deelnemers aan dat ze nieuwe kennis hebben gehaald uit de informatie die ze tijdens de training hebben gekregen. Hierdoor werden de deelnemers gemotiveerd om hun CV en motivatiebrief aan te vullen. Daarnaast was het voor de deelnemers nuttig om hun CV en motivatiebrief nog te laten checken tijdens de training.

In de laatste training zijn de studenten aan de slag gegaan met een rollenspel om een fictief sollicitatiegesprek te oefenen. Vooraf kregen de deelnemers theorie over de STARR-Methode, die vaak wordt gebruikt tijdens sollicitatiegesprekken. Het toepassen van deze methode tijdens het oefenen hielp de deelnemers om specifieke situaties te kunnen benoemen tijdens het sollicitatiegesprek en hier voorbereid in te gaan.

#### Conclusie doelstelling

De training heeft de deelnemers nieuwe kennis en inzichten opgeleverd om hun CV en motivatiebrief verder aan te scherpen. Daarnaast hebben de deelnemers nu handvatten om voorbereid het sollicitatiegesprek in te gaan. Daarmee is het beoogde effect voor deze doelstelling behaald.

#### Leeruitkomst: Netwerken

Om de stageorganisaties te kunnen bereiken is het van belang dat de deelnemers in staat zijn om hun netwerk in te zetten en uit te breiden. In hoeverre de deelnemers in staat zijn om te netwerken is aan de hand van de volgende stellingen gemeten:

* Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.
* Ik keen veel mensen buiten mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.
* Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen.
* Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.

##### 0-meting

Deelnemer 1 gaf in de 0-meting aan dat hij niet goed wist hoe hij mensen uit zijn netwerk om hulp kan vragen. Hier was volgens de deelnemer nog wel ruimte voor verbetering. De andere drie stellingen vulde de deelnemer neutraal in. In tegenstelling tot deelnemer 1 gaf deelnemer 2 aan dat hij wel in staat is om zijn netwerk om hulp te vragen en daarbij de juiste mensen te benaderen. De deelnemer geeft wel aan dat hij niet veel mensen kent die hem kunnen helpen bij het vinden van de stage.

##### 1-meting

Na het volgen van de training vulde deelnemer 1 alle stellingen neutraal in. Hij is nu dus beter in staat om zijn netwerk om hulp te vragen. Echter is de leeruitkomst van de training hiermee niet behaald. Deelnemer 2 vulde dezelfde antwoorden in als bij de 0-meting. De uitkomst van deze 1-meting is niet heel verassend, aangezien er op verzoek van de deelnemers minder lang is stilgestaan bij deze competentie.

Om de leeruitkomst van deze competentie te behalen is het goed om aan het eind van trainingssessie vijf in gesprek te gaan met de deelnemers. In hoeverre zijn ze na het afronden van de training in staat om het netwerk in te schakelen om stageorganisaties te bereiken? Hebben ze daarin nog ondersteuning nodig vanuit de trainer?

#### Kennis zachte- en harde functie-inhoudelijke factoren

Tijdens het evalueren is gebleken dat de kennis over de zachte matchingsfactoren niet is meegenomen in de 0-meting. Hierdoor is het onduidelijk in hoeverre de deelnemers op de hoogte waren van de zachte matchingsfactoren voordat zij aan de training deelnamen. Wel kan er door middel van de enquête gezegd worden dat de deelnemers na het volgen van de training zicht hebben op de eisen die zij stellen aan een passende stage. Daarmee heeft de training ondersteuning geboden bij de bewustwording van de aspecten die de deelnemers belangrijk vinden bij het kiezen van een stage.

#### Conclusie leeruitkomst Stage proof

Na het volgen van de training hebben de deelnemers een realistisch zelfbeeld gekregen en zijn zich bewuster geworden van hun kwaliteiten. Daarnaast hebben de deelnemers beter in beeld wat voor hen belangrijk is om tot een succesvolle stage te komen en wat voor hen een passende stage is. Daarmee is de eerste doelstelling van de training behaald. Wel ligt er bij de deelnemers nog een ondersteuningsbehoefte bij het koppelen van de hard skills aan de stage. Tijdens de pilot is er voornamelijk aandacht besteed aan de koppeling tussen de soft skills en de stage, waardoor dit niet is behandelt. In de volgende uitvoering van de training zal dit wel meegenomen moeten worden. Hoe dit gedaan kan worden zal beschreven worden in hoofdstuk 8: het vervolg.

Verder hebben de deelnemers na het volgen van de training een eerste stap gezet met het zoeken naar stagemogelijkheden. Hier hebben ze nu dus een beter beeld van. Echter gaven de deelnemers aan dat ze hierin nog meer ondersteuning nodig hebben. Daarmee is de doelstelling ‘de student heeft een goed en realistisch beeld welke mogelijkheden er zijn in de beroepspraktijk’ nog niet behaald. Wel zijn de deelnemers in staat om stageopdrachten kritisch te bekijken en een inschatting te maken of deze passend is met hun kwaliteiten, motivatie en behoeftes. Voor nu hebben de studenten er vertrouwen in dat zij met de opgedane kennis en bewustwordingen in staat zijn om een passende stage te kiezen en hun motivatie door middel van een sollicitatiebrief en -gesprek over te brengen naar de stageorganisatie. Daarmee zijn ook de laatste twee doelstellingen behaald.

Met het behalen van de doelstellingen van de training kan er geconcludeerd worden dat de beoogde leeruitkomst behaald is. Wel kan deze leeruitkomst op het gebied van het oriënteren op stagemogelijkheden en de koppeling tussen de kwaliteiten en de stage nog verhoogd worden. Dit is een advies voor de uitvoering van de volgende training. Hoe dit in de toekomst doorontwikkeld kan worden zal in hoofdstuk 8 besproken worden.

Of de deelnemers deze leeruitkomst ook kunnen toepassen bij het maken van de stagekeuze zal in de volgende paragraaf besproken worden.

### 6.3.3. De leertoepassing

Op leerniveau drie van het model wordt het gedrag van de deelnemers geëvalueerd. Daarbij wordt er gemeten in hoeverre de deelnemers de geleerde competenties en opgedane kennis inzetten bij het maken van een passende stagekeuze. Door middel van dit niveau kan er bepaald worden of het beoogde leereffect behaald is.

##### Verwachting effect

De training is ontworpen met als doel om het volgende effect te behalen.

*De studenten hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en behoeftes. Daarnaast hebben de studenten meer kennis over wat er allemaal komt kijken bij de match tussen student en organisatie. Door deze bewustwording en opgedane kennis zullen zij hun motivatie en behoeftes aan ondersteuning beter kunnen omschrijven richting de organisaties en omgeving en hiernaar handelen.*

Met het behalen van de beoogde uitkomst beschikken de deelnemers over de juiste kennis en inzichten om een passende stage te kunnen kiezen. Zelf geven de deelnemers aan dat zij in beeld hebben wat voor hen een passende stage is en verwachten dan ook dat zij met de opgedane kennis in staat zullen zijn om een juiste keuze te maken.

##### Effect op langer termijn

In welke mate de deelnemers de opgedane kennis uit de training omzetten in gedrag om een passende stagekeuze te maken, zal pas duidelijk worden wanneer zij stage gaan lopen. Op 1 juni 2023 zullen de studenten hun stagekeuze kenbaar moeten maken bij de opleiding. Dit is ook het moment waarop geëvalueerd kan worden op basis van welke factoren de deelnemers hun keuze uiteindelijk gebaseerd hebben. In hoeverre hebben de deelnemers uiteindelijk de zachte matchingsfactoren meegenomen in de stagekeuze? Door hiernaar te vragen kan er gemeten worden in hoeverre het beoogde effect gerealiseerd is.

Aan het einde van de training hebben de deelnemers akkoord gegeven dat er contact met hen gelegd mag worden om het effect te meten. De trainer zal rond deze tijd contact met hen leggen via de mail om een gesprek met de deelnemers in te plannen. Dit gesprek zal één op één plaatsvinden. Hierin zal de trainer vragen welke factoren de deelnemer uiteindelijk heeft meegenomen om een keuze te maken. Daarbij kan ook gevraagd worden waar de deelnemers na de training nog tegenaan zijn gelopen. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat de studenten meer ondersteuning nodig hebben bij het overbrengen van hun motivatie na afloop van de training, kan hier de volgende keer meer tijd aan besteed worden.

Op het moment dat dit evaluatie gesprek plaats vindt is het nog niet duidelijk of deze stage ook succesvol gaat zijn. In november hebben de studenten een terugkomdag waarop ze meer informatie krijgen rondom de stageperiode. Dit is ook het moment waarop het effect van de training op langer termijn gemeten kan worden. Wanneer de deelnemers in november terug komen naar de opleiding hebben ze er twee maanden stage op zitten. Het is dan beter in te schatten voor de deelnemers in hoeverre de stage aansluit bij hun kwaliteiten, interesses en behoeftes en daarmee een passende stagekeuze is gebleken.

De training Stage proof was geïmplementeerd binnen Fontys Engineering met als doel dat de studenten een stage kiezen dat passend is bij hun kwaliteiten, interesses en behoeftes waardoor de kans dat deze succesvol afgerond kan worden groter is. Of het de studenten gelukt is om een passende stage te kiezen met behulp van de training kan op dat moment gemeten worden. Dit zal gedaan worden vanuit team Bèta Ritme.

Binnen team Bèta Ritme zal er een stagiaire aangewezen worden die contact legt met de deelnemers van de training. Dit zal een afstudeer stagiaire zijn vanuit de opleiding Human Resource Management. De trainer van de pilot zal dit contact niet meer op zich kunnen nemen, omdat de stage er dan al op zit en er een wissel van het team plaatsvindt. Na afloop van de training zal de verantwoordelijkheid over de training overgedragen worden aan deze stagiaire. Welke stappen daarin ondernomen moeten worden zal benoemd worden in het draaiboek.

Rond november zal de stagiaire contact opnemen met de student om een gesprek in te plannen. In dit gesprek is het belangrijk om te vragen aan de student hoe het op stage gaat. Daarnaast is het belangrijk dat de stagiaire vraagt of de verwachting die de student van te voren bij de stage had overeenkomt met de werkelijkheid. Hieruit kan blijken of de stage net zo passend is als van te voren verwacht werd. Hierdoor kan uiteindelijk gemeten worden of de stageopdracht en organisatie een goede match is met de student. In hoeverre de training daarin van invloed is geweest is moeilijk te meten. Dit komt omdat er meerdere factoren invloed hebben op de keuze die de student uiteindelijk maakt. Wel kan er in het gesprek naar voren komen in hoeverre de training ondersteunend is geweest voor de student bij het kunnen maken van een stage keuze. Hieruit kan blijken in hoeverre de beoogde bestemming bereikt is en Bèta Ritme een nieuwe training kan aanbieden dat de studenten met een ondersteuningsbehoefte voorbereid op hun stagekeuze.

### 6.3.4. De leeropbrengst

Het vierde leerniveau van het model gaat in op de leeropbrengst van de training. Op dit niveau wordt er gekeken wat de training oplevert voor de stakeholders die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de training. Wat levert de training uiteindelijk op voor de studenten met een ondersteuningsbehoefte, team Bèta Ritme, de stagecoördinatoren en de organisatie Fontys Engineering?

#### Studenten met een ondersteuningsbehoefte

De doelgroep van de training waren de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte van Fontys Engineerig. Zij zijn in die zin de belangrijkste stakeholder van de training Stage proof. Uit het vooronderzoek bleek dat de studenten inzicht misten in hun eigen kwaliteiten en behoeftes. Daarnaast maakten de studenten hun stagekeuze op basis van harde functie-inhoudelijke factoren. Het ontbreken van deze inzichten en het niet in beeld hebben van de zachte matchingsfactoren die voor hen belangrijk zijn, leidde bij studenten met een ondersteuningsbehoefte vaker tot een mismatch met de stageorganisatie.

Na het volgen van de training blijken de studenten zich bewust te zijn geworden van hun kwaliteiten en beter in beeld te hebben welke factoren voor hen van belang zijn om goed op hun plek te zitten. Daarbij hebben de studenten nu de juiste kennis om zelf de stagemogelijkheden te onderzoeken en zij kunnen daarbij een inschatting maken in hoeverre de stageopdracht matcht met hun kwaliteiten, motieven en behoeftes. Daarnaast hebben de studenten handvatten gekregen om hun kwaliteiten, motieven en behoeftes zowel schriftelijk als mondeling over te brengen aan de externe omgeving. Daarmee levert de training Stage proof een goede ondersteuning op voor de studenten met een ondersteuningsbehoefte om een passende stage keuze te kunnen maken. In hoeverre de training ertoe leidt dat de studenten ook in staat zijn om een passende stage te kiezen zal in november blijken.

#### Bèta Ritme

De training Stage proof is in opdracht van Bèta Ritme ontwikkeld, omdat is gebleken dat tweedejaarsstudenten met een ondersteuningsbehoefte meer begeleiding nodig hebben bij het maken van een passende stagekeuze. Uit de test- en evaluatieresultaten is gebleken dat de training effectief is geweest. Bèta Ritme kan de training Stage proof dus gaan aanbieden aan de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte die op zoek gaan naar een passende stage. Of dit de betreffende studenten ook daadwerkelijk lukt ligt buiten de invloed van Bèta Ritme. Het team kan dit zoekproces uiteraard wel monitoren en waar nodig extra begeleiding aanbieden.

#### Stagecoördinatoren

De stagecoördinatoren gaven in het vooronderzoek aan belang te hebben bij een effectieve interventie, die de studenten inzicht geeft in hun kwaliteiten. Uit de test- en evaluatieresultaten is gebleken dat de training Stage proof de studenten de nodige kennis en handvatten biedt om hen meer bewust te maken van hun kwaliteiten. Daarnaast gaven de studenten aan dat zij door het volgen van de training in staat zijn om een inschatting te maken of hun kwaliteiten en motieven passen bij de aangeboden stage opdracht. Daarmee wordt het belang van de stagecoördinatoren met de ontwikkelde interventie behartigd.

#### Fontys Engineering

Nu het effect van de training Stage proof is aangetoond, biedt dit Fontys Engineering een goede voorziening om tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte te ondersteunen bij het maken van een passende stagekeuze. Dit kan het instituut ook benoemen om als school aantrekkelijk te zijn voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Wat als een pilot binnen Bèta Ritme en de opleiding Mechatronica is opgezet, kan uitgerold worden binnen het hele instituut.

### 6.3.5. Leerrendement

Op het laatste niveau van Phillips (2003) wordt er gekeken in hoeverre het voor Bèta Ritme de ‘moeite waard’ is om te investeren in de training Stage proof. Daarbij gaat het dus om een afweging van de kosten en de baten.

Uit de enquête en de CCQ blijkt dat de training aan de verwachtingen van de deelnemers heeft voldaan en hen de nodige kennis en handvatten heeft geboden ter ondersteuning bij het kunnen maken van een passende stagekeuze. Dat was ook de wens van Bèta Ritme en het doel van de training. Dit pleit dus voor verdere ontwikkeling en het blijven aanbieden van de training.

De deelnemers zijn goed voorbereid op hun stage. Het is echter nog te vroeg om te zeggen of de deelnemers hun keuze ook daadwerkelijk gaan maken op basis van hun inzichten uit de training. Zoals in paragraaf 6.3.3 al werd benoemd, maken de tweedejaarsstudenten in juni hun stagekeuze kenbaar aan de opleiding. In november kunnen de deelnemers tijdens de eerste terugkomdag vanuit de stage aangeven in hoeverre deze stage ook passend is. Ze kunnen dan ook laten weten in welke mate de training hen daarbij heeft geholpen.

Als Bèta Ritme ervoor kiest om de trainingen te blijven geven dan zal dit wel wat tijd gaan kosten. Allereerst zal de training aangescherpt moeten worden op basis van de conclusies van de pilot en het onderzoek. Daarna dient de training onder de aandacht te worden gebracht van de stagecoördinatoren bij de opleidingen binnen Fontys Engineering. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van pitches tijdens de lessen Professionalisering. Zodra deelnemers zich hebben aangemeld kan de training worden voorbereid en gegeven. Daarbij gaat het om 5 trainingen van een uur. Zowel de doorontwikkeling als de voorbereiding en uitvoering kunnen worden verzorgd door een stagiair van Bèta Ritme.

# Conclusie

In dit hoofdstuk wordt duidelijk in welke mate de ontwikkelde training Stage proof antwoord geeft op de vraag van Bèta Ritme:  
*“Hoe kan Beta Ritme de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een extra ondersteuningsbehoefte voorbereiden op het maken van een passende stagekeuze?”*

Uit vooronderzoek bleek dat een passende stagekeuze gemaakt wordt, wanneer zowel de zachte- als de harde functie-inhoudelijke factoren worden meegenomen in de keuze. Bij het maken van deze keuze doorlopen de studenten vijf verschillende fases. Voor de uitvoering van elke fase hebben de studenten verschillende loopbaancompetenties nodig. Om voorbereid te zijn op de stagekeuze zal Bèta ritme iets moeten ontwikkelen dat de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte meer kennis geeft over de loopbaancompetenties zodat zij in staat zijn om een passende stagekeuze te maken.

Volgens gesproken experts was het ontwikkelen van een training de beste manier om de studenten hierin te ondersteunen. Daarbij adviseerden de experts om een maximaal aantal deelnemers aan te houden van vier à vijf deelnemers om het prikkelarm te houden. Bij het bijbrengen van nieuwe kennis en vaardigheden is het belangrijk om rekening te houden met de verschillende leerstijlen van de deelnemers. Op basis hiervan zijn verschillende tools onder elkaar gezet, die stap voor stap leiden tot het kunnen maken van een passende stagekeuze. Daarmee is de training Stage Proof ontwikkeld.

## 7.1 Inhoud en vormgeving

Uit de evaluatie van de training is gebleken dat het doorlopen van de vijf fases in het keuzeproces een logische opbouw voor de training was. Het koppelen van de zes loopbaancompetenties van Klerks en Kuijpers (2022) en Akkermans (2013) was volgens de observators van Bèta Ritme en de deelnemers een goede toevoeging om deze fases te kunnen doorlopen. Daarmee is de combinatie van theorieën een goed fundament gebleken. Het heeft ertoe geleid dat de deelnemers beter weten wat voor hen een passende stage is en erop vertrouwen dat zij dit duidelijk kunnen overbrengen op de relevante externe omgeving. Daarbij bleek uit de reactie van de deelnemers dat zij tevreden waren over de trainingsduur van vijf sessies van een uur. Dit was voor hen precies goed. Verder bleek het advies van de experts Nicole Ficheroux en Kim Hollands kloppend om een maximaal aantal van vijf deelnemers aan te houden.

### Sterke elementen

De deelnemers doorlopen in een kleine groep onder begeleiding van een trainer de verschillende fases die komen kijken bij het maken van een passende stagekeuze en het solliciteren naar een stageplaats. Ze krijgen dus veel individuele aandacht en in iedere training ligt de focus op 1 onderdeel van het proces.   
De training helpt de deelnemers eerst om snel inzicht te krijgen in hun kwaliteiten en interesses en welke stage daarbij past. Daarna leren de deelnemers de nodige vaardigheden om de stagemogelijkheden te verkennen en te solliciteren naar een stageplek.   
De deelnemers hadden veel baat bij het maken van een mindmap. Dit gaf een goed overzicht van de eisen die de studenten stellen aan een stage. Vervolgens leerden de deelnemers waar ze deze stageplaatsen kunnen vinden. Het laten zien van de stagebanken en de opleidingsportal gaf hen de juiste handvatten om zich te oriënteren op stageopdrachten. Trainingssessie vier en vijf gaven de deelnemers de nodige kennis en vaardigheden om voorbereid het sollicitatieproces in te gaan. Na het afronden van de training hebben de deelnemers alle kennis en vaardigheden om een passende stagekeuze te maken en voorbereid en met zelfvertrouwen het sollicitatieproces in te gaan.

### Ontwikkelpunten

##### Inhoud

In de eerste trainingssessie werden er verschillende tools ingezet om de deelnemers bewust te maken van hun soft skills. Dit sloot minder goed aan bij de behoefte van de deelnemers. Zij wilden graag dat er eerder een koppeling werd gemaakt met de hard skills. Uit de reactie van de deelnemers bleek dat ze het kwaliteitenspel al eerder hadden uitgevoerd tijdens de opleiding. Het was voor hen wel een goede herhaling.

In trainingssessie twee bleek de tool ‘functieanalyse’ niet passend bij de kennis van de deelnemers. Zij hadden nog geen goed beeld wat voor stageopdrachten en functies er mogelijk zijn vanuit de opleiding Mechatronica. Hierdoor sloot de tool niet goed aan op de behoefte van de deelnemers.

Vanuit de tweede trainingssessie kregen de deelnemers de huiswerkopdracht mee, om aangeboden stageopdrachten te zoeken die zij interessant vonden. In de derde trainingssessie zouden de deelnemers deze gaan analyseren. Dit bleek niet aan te sluiten bij de kennis en vaardigheden die de deelnemers hadden. Het is beter om eerst uit te leggen hoe de deelnemers op zoek kunnen gaan naar stageopdrachten en deze vervolgens laten analyseren.

##### Deelnemers

Tijdens de pilot waren er twee deelnemers aanwezig. Met twee deelnemers meer zou er meer interactie plaats kunnen vinden onder de deelnemers. Dit zou leidden tot een hogere leeruitkomst van de deelnemers. Daarnaast waren het deelnemers vanuit dezelfde opleiding; dit maakte de uitkomsten van de training minder betrouwbaar. Het is mogelijk dat tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte van een andere opleiding bijvoorbeeld wel meer baat hebben bij een kwaliteitenspel. Het is daarom belangrijk om de training te blijven evalueren en aanscherpen waar nodig.

##### Evaluatie methode

Om de leerreactie en leeruitkomst van de deelnemers te meten stond er aan het eind van elke training een evaluatie gepland. Door tijdgebrek is dit echter niet volgens planning uitgevoerd. Het is aan te bevelen om hier bij een volgende training meer tijd voor vrij te houden.

Om de training Stage proof te verbeteren kan geconcludeerd worden dat de koppeling van de hard skills aan de stage eerder naar voren mag komen. Dit wordt door beide deelnemers benoemd. Daarnaast wordt er geadviseerd om bij de volgende training één of twee extra deelnemers te laten aansluiten en de tijd beter te managen zodat de evaluatie volledig uitgevoerd kan worden.

## Conclusie uitkomst

De training Stage proof is ontwikkeld met als doel om de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering de extra ondersteuning te bieden die zij nodig hebben om een passende stagekeuze te kunnen maken. Om dit doel te bereiken was er van te voren een uitkomst, effect en een bestemming beschreven die met de ontwikkelde interventie behaald moesten worden. Alleen de uitkomst en het effect van de training konden worden gemeten. In deze paragraaf zal besproken worden in welke mate de verwachtte leeruitkomst behaald is door de deelnemers.

#### Uitkomst

Uit de metingen is gebleken dat de deelnemers van de training voor zichzelf in beeld hebben waar hun kwaliteiten en interesses liggen en wat voor hen een passende stage is. Daarnaast gaven de deelnemers zelf aan dat zij verwachten dat zij met de verkregen kennis en geleerde vaardigheden in staat zullen zijn om een passende stagekeuze te maken. Ze kunnen ook hun motivatie duidelijk maken aan de gekozen stageorganisatie. Daarmee is de uitkomst van de training Stage proof behaald.

Aan de hand van de metingen op basis van niveau één en twee van Phillips (2003) kan de conclusie worden getrokken dat de training Stage proof een goede interventie is en de hulpvraag van Bèta Ritme beantwoordt. Volgens de deelnemers en de observators van Bèta Ritme sluiten de inhoud en de vormgeving van de training goed aan op de behoefte van de tweedejaarsstudenten van Fontys Engineering met een ondersteuningsbehoefte in de voorbereiding op het maken van een passende stagekeuze. Uit de resultaten blijkt dat de training aansluit op de verwachtingen van de deelnemers en hen het vertrouwen geeft dat zij een passende stagekeuze kunnen maken, die aansluit op hun kwaliteiten, motieven en behoeftes. Het geeft hen de kennis en vaardigheden die vanuit de opleiding ontbraken. Daardoor zien de deelnemers het nut van de training in en raden het ook zeker aan bij hun medestudenten. De deelnemers zijn dus tevreden met hun deelname aan de training. Of zij uiteindelijk met behulp van de gekregen inzichten uit de training een passende stage zullen kiezen, zal blijken uit de resultaten van de effectmeting in november. Dan zal duidelijk worden in hoeverre de deelnemers hun kwaliteiten, interesses en behoeftes hebben meegewogen in hun stagekeuze en dit zal leiden tot het succesvol afronden van de stage.

Kortom, op basis van de metingen kan wel gezegd worden dat de training de nodige ondersteuning biedt aan tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte van Fontys Engineering om:

* zicht te krijgen op de eigen behoeftes, kwaliteiten en motieven
* de vaardigheden te leren om een passende stageopdracht te vinden
* de kennis en vaardigheden bij te brengen die hen voorbereidt om met vertrouwen het sollicitatieproces in te gaan.

Daarmee kan Bèta Ritme met de ontwikkelde training ondersteuning bieden die passend is bij de behoefte van de doelgroep.

# Vervolg

Als Bèta Ritme besluit om de training te blijven aanbieden aan studenten met een ondersteuningsbehoefte, is het belangrijk de inzichten uit de evaluatie goed te verwerken. In dit hoofdstuk volgt een aanbeveling hoe Bèta Ritme dit kan aanpakken, welke stakeholders daarbij betrokken worden en hoe de training duurzaam geïmplementeerd kan worden.

## 8.1. Training aanbieden

De eerste stap om de continuïteit van de training te waarborgen, is het opnieuw aanbieden van de training. Deze stap heeft Bèta Ritme al gezet. Om alle tweedejaarsstudenten met een ondersteuningsbehoefte binnen Fontys Engineering te bereiken, heeft Bèta Ritme nogmaals een e-mail gestuurd naar de stagecoördinatoren van de vijf opleidingen. Deze e-mail bevat een korte wervende omschrijving van de training om de coördinatoren enthousiast te maken. Dit keer verstuurde Jitske Cornielje de e-mail zelf. In tegenstelling tot de eerder verstuurde e-mail had deze wel effect bij de coördinatoren. Er is een afspraak ingepland op 25 april 2023, waarbij de vijf stagecoördinatoren aanwezig zullen zijn. Het doel van deze afspraak is om de training te pitchen en de coördinatoren te motiveren om de training onder de aandacht te brengen binnen de opleidingen. Daarnaast zullen vervolgstappen besproken worden. Hoe kunnen de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte binnen elke opleiding het beste bereikt worden? Is er de mogelijkheid om bij de andere opleidingen ook pitches te geven? De stagecoördinator van Automotive heeft inmiddels de rest van het docententeam al op de hoogte gebracht van de training. Daarmee is een goede eerste stap gezet om opvolging te geven aan de training.

Het is belangrijk dat de werving van de doelgroep tijdig en bij meerdere opleidingen plaatsvindt, zodat er meer aanmeldingen komen voor de training. Uit de resultaten uit paragraaf 6.3.1. bleek namelijk dat dit het leereffect en de tevredenheid van de deelnemers verhoogt.

## 8.2. Inhoud van de training aanscherpen

Om de leerreactie en leeruitkomst te verhogen bleek dat er enkele aanscherpingen nodig zijn aan de inhoud van de training. De opbouw van de training in vijf fases om een passende stagekeuze te maken, zal hetzelfde blijven. In trainingssessie 1 is het advies om de koppeling tussen de hard skills en de stage eerder te leggen. Dit kan gedaan worden door tijdens de training ook in te gaan op de vaardigheden die de studenten tijdens de opleiding geleerd hebben. Op welke manier zouden zij deze willen inzetten in de stageopdracht?

In de derde trainingssessie bleek dat het effectiever is om de deelnemers eerst de kennis en vaardigheden bij te brengen om de beroepspraktijk te verkennen. Dit kan gedaan worden door met de deelnemers de stagebanken en de opleidingsportal door te nemen en te laten zien hoe ze van de filters gebruik kunnen maken om gericht te zoeken. Wanneer de studenten hiertoe in staat zijn, kan de training verder gaan met het analyseren van stageopdrachten.

Het is mogelijk dat er bij de meting in juni of november blijkt dat er meer ondersteuning nodig is op een van de andere onderdelen van de training. Daarbij is het belangrijk om in gedachten te houden dat elke opleiding de professionaliseringslessen anders invult. Het is mogelijk dat andere deelnemers langer stil willen staan bij andere onderdelen van de training. Dit zal dan ook nog meegenomen moeten worden bij het nieuwe ontwerp van de training. Tot slot is het advies voor de trainer om de tijd goed te managen, zodat er genoeg tijd is om de onderdelen goed en volledig uit te voeren.

## 8.3. Evaluatiemethode

Bij de uitvoering van de volgende training is het advies om de CCQ uit het werkboek van de deelnemer te halen en op een los werkblad te zetten. Achteraf kan de trainer de resultaten van de meting bekijken en analyseren waar de ondersteuningsbehoefte per deelnemer ligt. Daarnaast is het aan te bevelen om de laatste 10 minuten vrij te houden voor de warme evaluatie. Daarbij kan de trainer evaluatievragen in de PowerPoint zetten, zodat de evaluatie valide is.

## 8.4. Duurzaamheid

Elk half jaar verandert team Bèta Ritme door een wisseling van de stagiairs. Hierdoor zal de volgende training door een andere trainer gegeven worden. Om ervoor te zorgen dat de nieuwe trainer in staat is om de training te geven, wordt de stagiair vanaf de start van de nieuwe cyclus betrokken bij de stappen die ondernomen worden. Daarbij wordt de verantwoordelijkheid voor de training Stage proof overgedragen aan de nieuwe stagiair. Ook in de toekomst zal de training vaker overgedragen worden. Deze overdracht wordt meegenomen in het draaiboek van de trainer. Op deze manier is de duurzaamheid van de training gewaarborgd en kunnen studenten met een ondersteuningsbehoefte nog lang profiteren van een training die hen helpt een passende stage te vinden.

# Innovatieve waarde Stage proof

## 9.1. Bèta Ritme

Als studentenvoorziening beschikt Bèta Ritme over een breed aanbod om de studenten binnen Fontys Engineering te voorzien van de extra ondersteuning die zij nodig hebben. Ook op het gebied van netwerken, solliciteren en het ontdekken van de kwaliteiten beschikt Bèta Ritme over verschillende trainingen en tools. Echter was Bèta Ritme nog niet in het bezit van een voorziening dat deze onderdelen met elkaar verbind. Vanuit de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte en de stagecoördinatoren van de opleidingen Mechatronica, Automotive, Elektrotechniek en Werktuigbouwkunde was er wel vraag naar een voorziening die deze studenten extra begeleiding kon geven in de voorbereiding op het maken van een stagekeuze.

Vandaar de vraag vanuit Bèta Ritme om een interventie te ontwikkelen dat de tweedejaarsstudenten met een extra ondersteuningsbehoefte van begin tot eind voorbereid op het kunnen maken van een passende stagekeuze. Met de ontwikkelde training heeft Bèta Ritme een nieuwe voorziening dat de tweedejaarsstudenten met een ondersteuningsbehoefte ondersteunt in de voorbereiding op het maken van een passende stagekeuze.

## Fontys Engineering

Met de ontwikkelde training Stage proof heeft Fontys Engineering er een nieuwe voorziening bij dat ze kan aanbieden aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Vanuit de opleidingen Mechatronica, Automotive, Elektrotechniek en Werktuigbouwkunde was er behoefte om deze doelgroep extra ondersteuning te bieden bij het maken van een passende stagekeuze. Nu bleken deze studenten vaak nog een verkeerde stagekeuze te maken wat niet aansloot bij hun behoeftes, waardoor zij vroegtijdig uitvielen. Met de ontwikkelde training hebben deze studenten ondersteuning dat passend is bij de behoefte van de studenten in de voorbereiding om een passende stagekeuze te kunnen maken. Daarmee heeft Fontys Engineering een nieuwe passende voorzienig dat aansluit op de vraag van haar studenten.

## Maatschappelijk

Op het gebied van loopbaan coaching kan de training van innovatieve waarde zijn. Met behulp van de training krijgen de deelnemers in korte tijd inzicht in waar hun kwaliteiten, motieven en behoeftes liggen. Daarbij krijgen ze de nodige kennis en handvatten om vaardigheden te leren die nodig zijn om de vijf fases te doorlopen om uiteindelijk een passende stagekeuze te maken. Ook in de toekomst kunnen de deelnemers deze kennis en vaardigheden inzetten om na het afstuderen op zoek te gaan naar een passend werk om daarmee duurzaam uit te stromen op de arbeidsmarkt.

# Literatuurlijst

Akkermans,J. (2013, 4 oktober). *Een goed begin is het halve werk*. Wetenschap promotie. Geraadpleegd op 25 december 2022, van [**http://docs.josakkermans.com/06%20-%20Akkermans%20%282013%29%20-%20Een%20Goed%20Begin%20is%20het%20Halve%20Werk.pdf**](http://docs.josakkermans.com/06%20-%20Akkermans%20%282013%29%20-%20Een%20Goed%20Begin%20is%20het%20Halve%20Werk.pdf)

Akkermans, J., Blonk, R & Brenninkmeijer, V. (2015, september). *Een nieuwe kijk op het werk en de loopbaan van jonge werknemers*. Gedrag & Organisatie. Geraadpleegd op 25 december 2022, van <file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/Akkermansetal.2015-EenNieuweKijkophetWerkendeLoopbaanvanJongeWerknemers.pdf>

Bronvermelding. (z.d.). In Van Dale Online. Geraadpleegd op 29 december 2022, van [Gratis woordenboek | Van Dale](https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/stage#.Y7sXD_6ZO5d)

Combo Emonomy (z.d.). *Creeer een Duurzame Match (volgens de Emonomy-methode).* Inclusief werkt. Geraadpleegt op 29 december, van <https://www.inclusiefwerkt.nl/wp-content/uploads/2019/04/Workshop-de-Duurzame-Match-Combo-Emonomy-2.pdf>

De Lange, A., Michon, H., Helfenrath, K & Smerecnik, C. (2018). *Aandacht voor de zachte kant van de match tussen werkgever en werknemer.* Sociaal Bestek. 10-13. Geraadpleegd op 3 november 2022, van <https://www.fontys.nl/actueel/download/558222/langeadee.a.2018zachtekantmatchwerkgeverwerknemer-sb3.pdf>

Fontys Engineering. (z.d.). Over Fontys. Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van <https://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Engineering.htm>

Gerrickens, P. (2017). Spelvormen. *Handleiding kwaliteitenspel* (pp. 13-16). <https://www.kwaliteitenspel.nl/images/HIKASHOP/Inkijkpaginas_pdf/Handleiding-Kwaliteitenspel-2017-Inkijkpaginas.pdf>

Hylkema, H. (2020). *Het verschil tussen kwalitatief en kwantitatief onderzoek*. Customeyes. Geraadpleegd op 28 mei 2022 van: <https://www.customeyes.nl/kennis/het-verschil-tussen-kwalitatief-en-kwantitatief-onderzoek/>

Kerpel, A. (2019, 8 januari). *Didactische werkvormen – Spelvormen.* Wij-leren.nl. Geraadpleegd op 8 januari 2023, van <https://wij-leren.nl/didactische-werkvormen-spelvormen.php#:~:text=Spelvorm%202%3A%20Rollenspel,kan%20een%20krachtig%20middel%20zijn>

Klerks,J. & Kuijpers,M. (2022,juli). *Loopbaankansen vergroten van studenten met een functiebeperking; handvatten voor de begeleiding in school en praktijk.* Loopbaan kansen voor stage & werk. *Geraadpleegd op 31 december 2022, van* [*https://ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/Handreiking-Loopbaankansen-vergroten-van-studenten-met-een-functiebeperking.pdf*](https://ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/Handreiking-Loopbaankansen-vergroten-van-studenten-met-een-functiebeperking.pdf)

Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling, onderzoek naar ‘competenties’. Universiteit Twente.

Ludenstalentontwikkeling. (2020,16 januari). *Zo meet en weet je wat je talentprogramma oplevert.* Geraadpleegd op 4 april 2023, van: <https://info.ludenstraining.nl/blog/zo-meet-en-weet-je-wat-je-talentprogramma-oplevert>

Meens, E., van Hoek, J., Houtkamp, R. & van Gorp, S. (2014). Studiekeuze. N. Schloen (Red.) KompASS voor studiesucces (pp. 25-32). Maklu.

Michon, H. (2013). Werk in de winkel: eerste bevindingen Lectoraat Duurzaam werk. Eindhoven: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie

Mulder,P. (2013, 18 december). Leerstijlen van Kolb. Toolshero. Geraadpleegd op 29 december 2022, van <https://www.toolshero.nl/management-modellen/leerstijlen-van-kolb/>

Mulder, P. (2018, 23 februari). To do List. Toolshero. Geraadpleegd op 8 januari 2023, van <https://www.toolshero.nl/persoonlijke-ontwikkeling/to-do-list/>

Mylle, J. (2011). Referentiekader. Beknopte Didactiek & instructie (pp. 39-41). Garant-Uitgevers.

NSE. (2021,13 oktober). *Nationale studenten Enquête: tevredenheid studenten met een ondersteuningsbehoefte*. ECIO. Geraadpleegd op 22 november 2022, van <https://ecio.nl/nieuws/analyse-nse-2021-studeren-met-een-ondersteuningsbehoefte/>

Ofman, D. (2007). Kernkwaliteiten. *Hé, ik daar…?* (pp. 15-20). Kosmos Uitgevers, Utrecht/Antwerpen.

Peeters, N. (2022, 24 januari). *Psychologische veiligheid op het werk en werkgeluk*. Netwerk Werkgeluk. Geraadpleegd op 29 december 2022 van, [Psychologische veiligheid op het werk en werkgeluk - NETWERK WERKGELUK](https://www.netwerkwerkgeluk.nl/psychologische-veiligheid-op-het-werk-en-werkgeluk/)

Phillips, J.J. (2003). *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. Butterworth–Heinemann. Geraadpleegd op 4 april 2023 van, [Jack\_J\_Phillips\_Return\_on\_Investment\_in\_230413\_110609[1].pdf](file:///C:\Users\Gebruiker\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\RM2PFAWK\Jack_J_Phillips_Return_on_Investment_in_230413_110609%5b1%5d.pdf)

Testcentrumgroei (z.d.) *Leerstijlen Kolb*. Testcentrumgroei. Geraadpleegd op 8 januari 2023, van <https://www.testcentrumgroei.nl/opleidingen/leerstijlen>

Van Breukelen, W. & Slips, J. (2017). *De zelfbeoordeling van leidinggevenden en hun beoordeling door anderen in het kader van 360-graden feedback*. Gedrag & Organisatie. Geraadpleegd op 07 januari 2023, van <https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/09215077/30/3/GO_2017_030_003_001.pdf?expires=1673103014&id=id&accname=guest&checksum=0AD0132EEC15C8D631323927AE52B2C2>

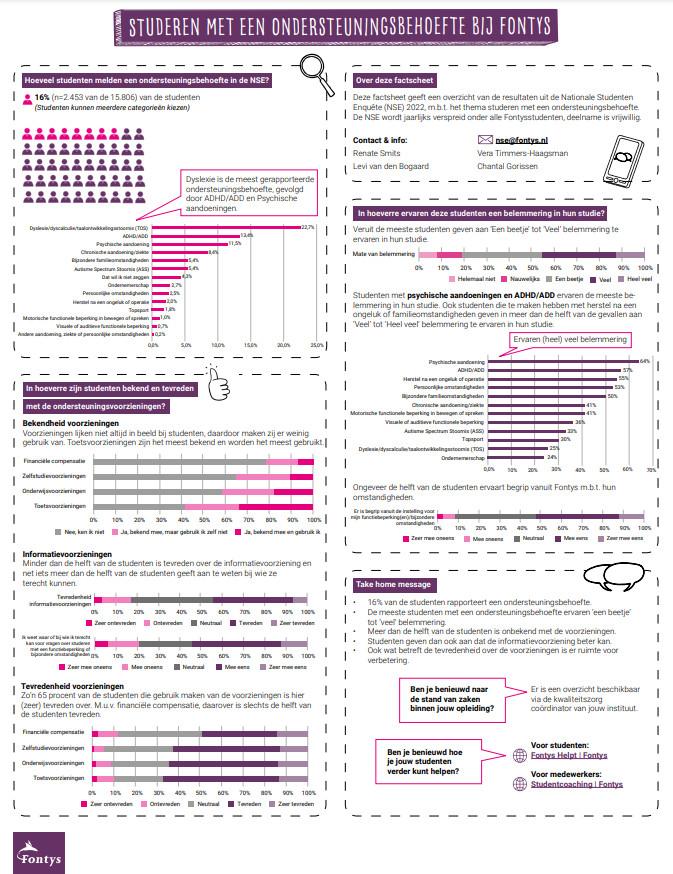
Van Daalen, G. (2012, 16 november). *Steun collega’s goed tegen stress*. Voion. Geraadpleegd op 29 december 2022, van <https://www.voion.nl/inspiratie/steun-collegas-goed-tegen-stress/>

Vereniginghogescholen. (2022, 7 februari). *Instroom eerstejaars hbo terug op pre-coronaniveau*. Geraadpleegd op 15 december 2022, van <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/instroom-eerstejaars-hbo-terug-op-pre-coronaniveau>

Verhoeven,n. (2018). Wat is onderzoek?. Boom uitgevers Amsterdam

WerkWebAutisme. (2019). Solliciteren naar een functie. *WERKboek Een handboek om succesvol aan het werk te gaan, voor mensen met autisme en hun loopbaanbegeleiders* (pp. 85-114). <https://www.werkwebautisme.nl/wp/wp-content/uploads/2019/12/WERKboek-volledig.pdf>

# Bijlage 1: Factsheet Studeren met een ondersteuningsbehoefte bij Fontys (Fontys Engineering, z.d.)



# Bijlage 2: Career Competencies Questionnaire

(Akkermans, Blonk & Brenninkmeijer, 2015)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stelling | 1  Helemaal mee oneens | 2  Mee  oneens | 3  Neutraal | 4  Mee eens | 5  Helemaal mee eens |
| Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn stage. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn stage. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn stage. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet over welke vaardigheden ik beschik. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik ken veel mensen buiten mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet hoe ik mogelijkheden kan onderzoeken die er voor mij zijn om me verder te ontwikkelen. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik kan zoeken naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik ben in staat om de mogelijkheden te verkennen die er voor mij zijn in de beroepspraktijk. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik kan duidelijke plannen maken voor mijn loopbaan (opleiding/stage). | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn opleiding/stage. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik weet hoe ik een planning maak voor ik moet doen om een stageorganisatie te benaderen. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ik kan voor mezelf doelen stellen die ik wil bereiken in mijn zoektocht naar een stage). | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

# Bijlage 3: Resultaten 0- en 1-meting

#### Deelnemer 1 0-meting

Afbeelding met agenda

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met agenda

Automatisch gegenereerde beschrijving

#### Deelnemer 2 0-meting

Afbeelding met agenda

Automatisch gegenereerde beschrijving

Afbeelding met agenda

Automatisch gegenereerde beschrijving

#### Deelnemer 1 1-meting

![Afbeelding met tafel

Automatisch gegenereerde beschrijving](data:image/jpeg;base64,/9j/4AAQSkZJRgABAQEASABIAAD/4RIuRXhpZgAATU0AKgAAAAgABQEPAAIAAAAGAAAIVgEQAAIAAAAKAAAIXIdpAAQAAAABAAAIZoglAAQAAAABAAARvuocAAcAAAgMAAAASgAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAEFwcGxlAGlQaG9uZSAxMwAAE4KaAAUAAAABAAARXIKdAAUAAAABAAARZIgiAAMAAAABAAIAAIgnAAMAAAABACgAAJAAAAcAAAAEMDIzMpADAAIAAAAUAAARbJAEAAIAAAAUAAARgJIBAAoAAAABAAARlJICAAUAAAABAAARnJIDAAUAAAABAAARpJIEAAoAAAABAAARrJIHAAMAAAABAAUAAJIJAAMAAAABABAAAJIKAAUAAAABAAARtJKRAAIAAAADNTIAAJKSAAIAAAADNTIAAKQDAAMAAAABAAAAAKQFAAMAAAABABoAAOocAAcAAAgMAAAJUAAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAEAAAB6AAAACAAAAAUyMDIzOjA0OjEzIDE0OjA1OjQ5ADIwMjM6MDQ6MTMgMTQ6MDU6NDkAAABEygAACe8AADhvAAApnQABQB0AADq0AAAAAAAAAAEAAAAzAAAACgAAAAQAAQACAAAAAk4AAAAAAgAFAAAAAwAAEfQAAwACAAAAAkUAAAAABAAFAAAAAwAAEgwAAAAAAAAAMwAAAAEAAAApAAAAAQAAgOcAACcQAAAABQAAAAEAAAATAAAAAQAC4LgAACcQAAD/4QmgaHR0cDovL25zLmFkb2JlLmNvbS94YXAvMS4wLwA8P3hwYWNrZXQgYmVnaW49J++7vycgaWQ9J1c1TTBNcENlaGlIenJlU3pOVGN6a2M5ZCc/Pg0KPHg6eG1wbWV0YSB4bWxuczp4PSJhZG9iZTpuczptZXRhLyI+PHJkZjpSREYgeG1sbnM6cmRmPSJodHRwOi8vd3d3LnczLm9yZy8xOTk5LzAyLzIyLXJkZi1zeW50YXgtbnMjIj48cmRmOkRlc2NyaXB0aW9uIHJkZjphYm91dD0idXVpZDpmYWY1YmRkNS1iYTNkLTExZGEtYWQzMS1kMzNkNzUxODJmMWIiIHhtbG5zOnhtcD0iaHR0cDovL25zLmFkb2JlLmNvbS94YXAvMS4wLyI+PHhtcDpDcmVhdGVEYXRlPjIwMjMtMDQtMTNUMTQ6MDU6NDkuNTIwPC94bXA6Q3JlYXRlRGF0ZT48L3JkZjpEZXNjcmlwdGlvbj48L3JkZjpSREY+PC94OnhtcG1ldGE+DQogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIDw/eHBhY2tldCBlbmQ9J3cnPz7/2wBDAAMCAgMCAgMDAwMEAwMEBQgFBQQEBQoHBwYIDAoMDAsKCwsNDhIQDQ4RDgsLEBYQERMUFRUVDA8XGBYUGBIUFRT/2wBDAQMEBAUEBQkFBQkUDQsNFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBT/wAARCAG/AVUDASIAAhEBAxEB/8QAHwAAAQUBAQEBAQEAAAAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtRAAAgEDAwIEAwUFBAQAAAF9AQIDAAQRBRIhMUEGE1FhByJxFDKBkaEII0KxwRVS0fAkM2JyggkKFhcYGRolJicoKSo0NTY3ODk6Q0RFRkdISUpTVFVWV1hZWmNkZWZnaGlqc3R1dnd4eXqDhIWGh4iJipKTlJWWl5iZmqKjpKWmp6ipqrKztLW2t7i5usLDxMXGx8jJytLT1NXW19jZ2uHi4+Tl5ufo6erx8vP09fb3+Pn6/8QAHwEAAwEBAQEBAQEBAQAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtREAAgECBAQDBAcFBAQAAQJ3AAECAxEEBSExBhJBUQdhcRMiMoEIFEKRobHBCSMzUvAVYnLRChYkNOEl8RcYGRomJygpKjU2Nzg5OkNERUZHSElKU1RVVldYWVpjZGVmZ2hpanN0dXZ3eHl6goOEhYaHiImKkpOUlZaXmJmaoqOkpaanqKmqsrO0tba3uLm6wsPExcbHyMnK0tPU1dbX2Nna4uPk5ebn6Onq8vP09fb3+Pn6/9oADAMBAAIRAxEAPwD74uru301N0rZkPSNeSaxrye41D5p3ZYT0gX+tRRr5fzMfMkPWRutSKdxIxirbsc9rnin7UureM/Dfg/QdY8BiOXWLLVFA09rYTLKGjYBwM8GPlsnoCT2rpPhHqGpab8OdAsL6zv8AUtRgtVNxcpFGgdmJckLv4X5sDPYCuk8Yab/ak9hp4kaE3MV2vmL1XMOzP/j9cFcfBfVrjULu/j1qDSJpzLJHHZB/3MkkYV3DcE8jhTlVBO3HSrc7w5Skegt4nZbgW7aVdJN02M8Ib8t+aTUfE1xpenzXsmiXnlQDc58yPp+dcA3wNuWmFyfEc6XfkLF5/wA0kgKqFzvJBOO2eeB6VRn+D/iO28SXc1jq0N1pT2j29vBfXMv7nezlhjJ3Y3ADORwD6Vit9SrHqE3iC+jkiRdEuWkk6DzogcDqx56f/Wpq+JryZisWizMinBl+0RBM+gPc9KoQ+HNbkaQXOqWxaTBdkgJ/vcAE4wMjAPHHNbcOgooRpriWd1XH90HByDgdPwrSSiuorszV8VXMk4hXRpWbnOLiPsO3r+GatQ6xqdxHuGgyp7PcRqT+FacNvFb7vKijTcxLbVAyT3PvVjcOcYxWbt0AyDquqdtFbP8A19R05tS1ZlGNHxz/AM/af4VqbQ386X1HfrUgeefFH4o678OfC9zrcfgi8123tEMlwljdIWjX+9jGSB3x0HNcX+zv+0hfftAW2u3Nn4aWwi0yWKIhr0MWLhiP4fRa9wjuFguLx3yAkak/LyRz09a4X4Z/DrRPAvjPxpeaNZrYf2y9pd3FrEAIUk2OCUXtnqffNbqUFBprUaOvW71l0x/ZMWP+vsf/ABNI19rK5I0mHj/p7H/xNa0bbmIHIJ4PFPyGyMZ9q5xHN2PiC91JrgWlrY3JhkaGXyr4N5ci9UOF4IyOPcVYW+1uVSf7Mt1x/wBPf/2NR+H/AA3/AMI/eaxcfajc/wBpXhvSnkqgjYqq4GOowo6+9bSsex59PWgZmi81tsKNOtOeP+Ps/wDxFUtN1rWtV09LqLTbONHLKFe6bPysV/ue1dFGQJYu+WH86w/BpH/CN2p9TKf/ACM9AD/O15jn7FYDt/x8N/8AE1V1TxHe6Etp9v8A7NtFuZVgiZ5JCDISABkJgZJA5x1HNdDv9KxvEPhuPxJNphlu7q3SxuVulhgK+XKy/d8xWB3BTyPQ89hQBMza9jAg0/CnH33/AMKjVteDElNPXjB5c4rdXByR35qBhtJweKBGDY6hrt5cXsAXTU+yyLEWxId2UVs9ff8ASrXl6/3l01R/1zk/+Kpmh5GreIB/08xf+iVrYZt3PX2oA5vWdU1Lw/pN1qd5dWS2tsnmStDbyMQo6nG6p7CfVNUsLa9t76xe2uolmjcWzjcjAFTgtnoRWhqulxa1p09jcGQQzrtfym2tj0zin6Zptto+nWun2kflWlrGsMKZJwijAGTyePWgoriDWduBe2eP+vZj/wCzVU87Wf7YhsTe2io1s8+9bVs5DquPvf7X6VubsMABway5Pl8YWfH/AC4TH/yJFTAljsdVJ/5CkI+lp2/76p01tqCRtLLqyRogJZjbKAAO5OelaJ+ZcimeWJUZZEDowwyMMg/Uen1oA5fwfrsnjfRRqun6rKLRppIV8y1RGOxiu7GehxkexFbEmm3seCdYmHPRYI/8Ks6Vothods9vp1lb6fA8jSmK3jEaFj1bA4z0/Kp5UJxyM0AYOpQX1s1mV1e5AluUif8AdxdCD7ewqy2j3D8NrF9u748sf+y07XvlhsiMbhew5P8AwLFaJOGJouMzT4fbIY6xqR+kqD/2Suc0++kuPHmo+Hrm81K2MMIntJTcqzXMYCh3wE+XDOFwea7Qt0x9aSOxgimkuxDCtxMAJJlQB2A6AnGT+NIRRm8Nh+mqakff7QP/AImoV8Mxs651DUTzj/j4/wDrVsr83OeafHzMgPqP50CMHwy8tx4d02WeQyzNAnmO3Vmxgk/iKvTQryvU9apeEx/xIYlxzHJMn4LM4H8q1AvGTxRYDMaFc9aKvNb5Yj8aKmwXJo8vnGKVOOwzTIff06VLGQrZPFaiMrUP3nifSxjPl21w5/Exr/StPy92azHbzPF8YH8GnMfzlX/CtdV2jg80mIrZPHTrik689Ke6ndjrTJN3SkMem7rT6jQndg1IuWUt788UABU7SR0pIgW6Cnbi3SpI+54z70CuRPlWVT6Uu7JxTpsct3pnK85GKAKWrWskitLBGJJdmxgANxGQRz7HtWX4a1BNU1zXJ4843QKcgjBCtkc/WtqZlukeMENEB+8KkdRzswOfesfwu4k1LWXLBixt2JGQDmPPfnvVX0GXNc8TaZ4Zhjl1O+hsEk3lGmbaG2IXbn/dUn8KrN8QPDcbxq2tWYMhILeeuI8IXO8/w/Kp6+lO8TeEdI8XpAuqW4uoofM2KW4BkjMbH64Y4PY81zTfAvwhNa3Nq1g/kzStNxMcqzBuh68FmIznBqSjpl8beH5r5LVde097mQqEhW4Us2RxgZ75GPqPUVWuviF4cs7Xzzq9rKpUsiwyB2cBwjFQOThmAPpWefhT4VyWWzw338rKVP3omyMdOYY+npVDT/gd4L0xoJEtpna3jZF8y7ZsbmDEn3JA59qQHo23bIB/Ergfka53wgx/4RuzwMf6z/0a9dHHIskpUMpbeM47c5rnPCGV8M6f7iT/ANGvQI2JZxb28kr8JGpZsDJwBk/pmuNsfjX4OuvsbjV1hhubBdQWWZCoWMyCMK2fuuWYfIea7CZoGVoZ3QLMpTYzY3DBBA/CuWPwz8DzK2zTLILOxm3RyEEsChLgg5yPKTkdNtAHQ6J4u0TxFdXNvpWp299cW6q8qW77iFYZU/Q1pMDkHoc9hWHomj+HfDl1d3OnC2tZLpVllKTZVgBjdgngH1HUmt/cpGR82aBmDo5P9seIQD/y3g6+8IrL8VfFLQvBeuQ6Zqks0FzLbC5R/KJQgyiMLu6bs5OPRSe1XdJt3/4SjxA6viNprZyp9fJIqPWPBWmeImDapYW9+2FBadN2djmSPH+6xJFAionxZ8J3Gmz3sOsR3MUQ58lGJb5to2jGTlhgevakT4teF2jst97Jai6kigjNxbunzyIrohJHBw6Z9CRSxfDPQLf7Ls0a1f7I+63Vlz5YOCQMn15A7dqc3w50GS3tIpNEspVtSGg3pu8phgZGfZU/75HpQUWfCfxC0jxxdXEekSNcwwRCQzFSo3bypQg85GM/Qirl1x4v0/n/AJc5xyf9qM/0qnpPhPTPDqsum6Zb2UbB0CW8YUYJBHIqC4sZY/F+kyP8xaGUEemFXigRX8a/FjS/AWsQ6dqFvcEzafNeRzxYKs6MFWD18yQ5C9iRisuD9oHws1m0s324Sx+SkkMdq0n71xnywRwWXByPbvXWap4ZtdWvYZ7i2hk2FctJErH5W3LjPo2D+FVZPA+nTLcI1jbKJ1VW/dr8+0gpxjtigDL8RfGvw54d1C6sLj7ZJNbW8Vw7Q27MP3uzy0z2Y+YvX+lUp/jz4ftkleS31BUjERLyQeWvzhCcljwFDpuJ6Zrrrvw3a37PJLZWvmSJ5UjCMEmPj5c45HFRT+E7WSORVihy4i5ZARmPGO3TgfkKAJvElwn9nQSCRPlu7fof+mgH9ah8beKF8LeF9W1WKJb+aziMgtkb5pMMBgY781T8Raaseju5bJ+2Qyn2LTJUusw2nhzR9Qv764WCxtodzTFC7qN2eRzntwBQBweofHi7j+32UHhi9TUoUuZE85flAjeQKGA5ZisfIXOCyirsfx1ub6GFrTwhqB8y4aBVuZkiIAljiVmGMgkyglTyFVjzipYPi14M8+1nm1PaZp9saS2cqvkgZcZHCc8tj27Vdj+KPhC38INrkd5I+lPe/Y122rs7z7Wb5VxlgVUtn0FAGNeftAPbpO0HhTUrlo7eCcRKr7mLffj4Q/MuOD0PHIr0TwnqV5q2hw3epQ/Z7wTTo0ewp8qTOiHB55RVP41x8Xxs8KB2+yz31w1s7wvNFZOUwp+d8/3VPU9sV13hvxVZ+L9Pnu7LzFSG4ktpEmTY6shwcrnK9jg84IoAf4ZxFY3iAZ8q+uk/8isf61rM4bB7ViaHlZdZBzkajMzf8C2t/wCzVr/Myg8UxB5gVjRSGJvWikJh0PSpI1DM2Rgj+960wfe561PF1OfSqGzChvbebx1qFss0f2mDT4XMO751DSPyR6cCtwAMuMYNfL3x5+FvxQ8TfHWy8Z/Di5sbG50bT4bVvtN15QmJZnKOuMOhBHB9exr2/wAG+IPF914fgfxL4Uj0/WNuJorHUElhJx1UnkD2OcetayglFNMDq2Xaw4zTWGT6VnjVNR2Z/sKYf9vMVQ/2xqOcf2FL+N1FWJJrJ1BIJ/nU69MrxWH/AGxqq4xoTf8AgXHU6arqrc/2Jt/7e46ANjaNpP51GrnoetZY1TVd2BovH/X2lMbVNWLZ/sTH/b2n+FA9TWZh0I69aQjzOGrMm1TVe+igf9vaf4Uz+0tWYZGjIp97tf8ACgZb0+4jisWupWAUl3d3QJ0JGT9AOvtXJ/CvxNpPi6TxJfaNqEOq6fBqP2ZbmDlCyRruUEcHaTjIrxv42/DH42fFLTf7E0290bQfC7KA9mLxzPOM8iaTbyP9lfauh/ZW+HPib4L+B9S8MXdtp97cw6nJM0sVyyoQyIQANnpXU6dNUudy17COnm+AkEtlNBH4h1K3ldUEkoc/vMAAhuehIycVraT8JY9Hi1+OPWtQk/tW3Ft5jysXtgMcKSxyBjjuASM11X2zXJMMNPslOP8An7b/AOIpn2zXGYj7DYj/ALem/wDiK5Cjh7v4C2V3p7QvreoxXDLs86FghVdrgxqvZCXB2/7KipofgbpVteSSSaheTxzeRmF3JXEYHycn7hIzjtXbRz67uwbOwI/6+G/+Ipjza4GJ+yWA56faG/8AiaAKfgTwND4HkvPKv7i9F48BIuCCQ0aBM57lsAnPep/B+f8AhF9LZh1Vzn/tq9Sxza80i/6Np4O4Y/eue/8Au1ieD5Ndfwzp22LTyFRsZd8/6x6AJvFXw20/xlqVre3dxcRNBF5OyFgARv3gg9VOepXGRweKw7r4A+Gbi4nlEl5CstvLbiKNwojDhgTHgfKfnbp1711hm17j5dOHPrJTs68xOP7NJ64xJ/jQByTfAPw62nvbh7iN2iMTTxhQcFVGAMcAFAwHZjmvRbeAWdjbQqzyCGNI98n3mCgDLe5xWTu8Qckf2b9MSf40u7X2X72m++Fk/wAaAF0f5te8QYGDutT/AOQmrZbPp+dcVpa+Il8R6+AdNzm1J+ST/nm/vWs3/CS7uZNLA7/JJ/8AFUCNqRSWOP0pBnvWLt8Rbv8AX6cB/wBcZP8A4qntHr7Z/wBM01f+2D//ABVAzcj78Y4rF1A58UaH2yLgY/7Z5pot/EDf8vtgD/1wb/4qsbVrPXh4g0JmvbItunHy2xx/qj1+agDr2OGOQQO1OVTv55GKxDa622Sb+1Xnp9lOD/49Tfs+urj/AImNuRj+G05/9CoA39p2jPB703B3DP4VmC11Tbk6nGTjki0H/wAVTPsmoswDasQD/dt1B/nQAzxcu3w/dt02tE5/CVTWveWFvqFnLbXUSXEEow8cgyr8965jxfpl/wD8IzqedXmIWLdgQRjoQfSteXTLwrk6zdj/AHYox/SgBn/CH6IZoZl0i08yEgo4jAZcZ6EfU8e9WF8K6THp62I0y1+xrJ5qw+WNgk/vAdiM9R61AujXTLn+2r4fTyx/7LSHQbhiN2s6j74aP/4igRaXwzo6mZl0qzDSktIfIX5iwwSc9yOvrUthpltp8bpaWsNqkjmVlhjCbnPVjjqeBz7VQ/sGTnfrGpn/ALaoP/ZKcvh7Iw2q6kc+twB/JaBiaO3/ABNNeGOPtaMMe9tB/XNbHG0HoPSsDw/YjT9Y1u3Ek0qk2826d97ZaNl6/wDAK3P4SaAJOO+c0U3fjgiigBmDg4HNSKxbGKRPmXIpY8LnFAjM0sBdc1/d0aWBfyhWtVcLgDg9Kw7S8gsbjXby8mW3gS8VWllOFGUjUc/VgPxrUsNX0/UbWK8t7qCe2lXekiOMEYzTAtbcE8Z9ahaNSSQOe1K19Zxbw13bqYwXbdKowM4yeeBnj9KZa6jZ3BmVL2CRrd/Kl2yKSj4B2tg8HBBx7iqGLt5HYU+PIGTzVK81rS7ESS3WoWtrHEu+RpZ1GwZAycngZIFNXXtOXVhpZvYkvym4W5b5ivy8+/3l/OoEXWb8PehWypHeqUOsadfMwt7yGVkd0ZfMAIZW2sMezcfWm22uaddXF1DFewPJasEnQOPkJUEZ/Aj8xQBpM24Yxx3qPcFcgnHNUl17TFujbtqFqkwcR+W0qgliMgDJ5PtVaLxfod1HLNFqVvJFDdGyeRZAUWYLu27unT/PFAza+9ycDvWB4eP/ABMNdfPW+P6RR1s2d1b6haxXNrNFdQSfckhYMjY44I461j+G1/fa0Twf7SkH/kOKgDab94uW4pigrn0NSDDccY7Uzlu3cZFAiSPuCcUjJ1OPxqhoOuWPiOyN7p8png82SEttKkOjFWGDzwQa0pGAU9qBES5Dxkfd3D+dYvg1ceF9OI/55t/6MetiNi0kY7bhn86x/B+f+EZ035f+WbH/AMfago0pjufOfmBzUsXyqPpUW0SMM5ql4h8RWfhm2guL3zlglmSDzIoi4RnYKu7HQFmAz6mgRqdFbn5sUK3BB5GKSRT5hXHQ4oXCmgDM0ttviTxAD/dtCf8Avh62JMcZ6msjTP8AkZtb947X/wBBetaSM7vamAz16UcZxUV3P9ns55yrusSGQqgyxx2HvVDwz4isvGPh+z1jTzIbO6VjH5y7X4YqQR9VNIRqpjnHJrL1Yga3oRz1mlH5xNWgpIZsmqGsfNqWg4H/AC9uPzhegZpSMMAe1Cx+nbpSS5VR+tVNU1BtP095Y0864YrHBH/z0kY7VX8/0BpgXON2wHLdSO9Iy4yelefQ+KNLvda8T2trLLda54ciSae9ZsRyMVYlYwDyo2FDkcHjmvQJNz4xwQOc9abVgM7xMvneGdVB72zn8hmr8Um+CNhn5lU/oKo63vbQNUHY2kx/KNsVa0tt+m2bdzCh/wDHRUjLUfzcEYo+7270fwnnHrXL+OfGjeDW0iaS0WSxu7nybq7kkIFsuUCnaASxYvgY445NArHTHBbpzRHGMnHWlmjKye4OD+FSQqOfwoEZFsu3xVqS/wB+1tW+uDKv9a1Qo8vGM+lZQyvjCbP8Wmxn/wAjuP61rL8wJI+tAwZc/wD66KckhI+7nHeigLjFUKMDjPtTu4Pv6UpVdpAoRQFz1Hb1oA5x9Ai8VaPq9lcvJHBc3+9jHgN+7kjYAZHrGB+Nc2/wH8PDwRD4TN3qCabFdtdKyzBZjvBWSMtjJVtx47cAcCtu60e98Q+GprSz1CTTZG1RpJZ4XZHMSzZdAy8gsBjNcRqfwv8AGsNlY29t4kmvrklUN5NIzNbN5GGkJY7iPNGQF5Ge1AzQm/Zs8PzxzE39+8ksEUTTTESOXTG5ycc7zksvQknpWte/BzR5PD2qaOk9xbWl/dxXm+2CxyROiRp8rYyVIjxznAYjpUWveB/FknhWDTtH8YS2GoQX08y3lxulL27EmKJyeSVO0ZPbdjtWbp3w08VtqUz6n4yuruzeSFjHHM8e6MAF0wBwSdwyDyrYNMAH7PPh+ZYA2palKsVk1mvmyJIDuIJkO5eWJVTzxxXQ6l8KtL1Tx7a+L5prpdUtZVmjCOBEGEaxkbMdCq49jyOgwnwy8M6x4N8N2+kanqiawbcEJdsGEjDJKgjoAFwOPSuwST5iCcDHWkI89k+BWgtq97qi3F4l7dMZPM3qTDIZvODplePmwNvQgDNLovwT0Lw//bDRXF9O2sWf2O8aeQHeAPldcAbWBycjufQDHoT5Xac7gf0pm4tjPHagZ57/AMKL8MtCscj3kzeQsJkeYb2IEWZN2M7z5QJYd2b1qdfg3oZ8NTaNLNeT20t6b53Z1Vy5iMWPlUDG09PbNd4yhpBzmgqQvtQBQ0HQ7Xw7p62NkrJbrLJMFznBdixA9smqnh0f8hgg8nUpv/QI62t3zY/Wsbw2u6LUCOr6hcH8mA/pQI0+WfgH35p2SuPqMU3qwyCBxU3knBOPfmgDK8L+H7fwzaT2tvPcTJPcSXTNcy+YweRtzYOBgEknHvWm2WU45x3prZVct1z2FMWTg89TQFySFj5iHoAetY/gsFfDOm/9cjz/AMDatmJArr25rD8JP/xSunKDz5Xb/fagZsfMsx/2ueKzfEHhuy8StpxuvtAawuRdQmGZo8SAYDHH3sZOAema1Y+WAzlh1pzRnd+lAhpbuQBnrigfKpP50xlbftzTtuYzkc54oAzNMYf8JPrAPXybY4/7+VrybuflzWJYrnxVq3Ym1tj/AOPSVsMpJI3HH1oYEc0K3cE0Eu7y5VKNsYqcHjgjkGoNH0e08P6bFp9hAIbSPcVTcScsSzEknJJJNWA21TnOKPlbA6fjUiHj5s8cdKzdWX/TtEAOMXhP/kJ6044+3v61na0o87Sm/u3qDP1DCqGX2HGMnpWPrcdz5um3NvE9ybO5Ezwrjc6lHQ7R3ILBgO+2tlgrMSw7AUjQrwcUxnNnS4dU1SSeLRV0yGfZ9suZoRHPdBCWSPA52hjkluvQdc10LSHqep7mn7AvBGAaY8a027iK+oB5tMvYuP3lvIv5oRRoEwl0PTXyPmtoz/44KsRqrSMhXhuM/Uc1leDpEXwnoxKDLWkX/oAqRm2wPHAFQ3FrFcPC88EU5jbfH5iBtjeoz0NSKwcdFx7ikGSoO3jNAiTLnJJz+VSR9eevUU1PmUnGeaReOeMUBYy7h1i8XQEkAyWEox67ZYj/AOz1p+YFbqDkdM1mXwC+KNLYBcNbXKDj1MTf+yGtYR/MPl56GmMcsgUY+X8qKQUUhWBmPORg0Jn0pWXcQcYFIrbckHlRnI60AZXg/B0KMk/M805Y/wDbZx/Stvjack5rz218UT+F/DGn3N/NplvBceY8JleXc+WLngIeQDnrXQSavqSqpaXRBuG5GF4+G68j5eR8p/I0DN9l3KCetIy8H8ua5hfEtxJuUah4fBEgh/4/W4cjIX7v3iO1R23iqbUNOtby21HQZbW4XdDOLp8SANtOMgdGIH1wKAsdMykVG3X0H0rkZPGg+1W1qda0IXFzMtrFGkjszSspZFAA6kK2PXFFx4u+zyRRTeIPD8MkriONWdjuYsVC9eu4EfUYoCx18cxZdrD6U9iOAoOe9cRZeLl1C+jtbbxJoVxcySPEkMKOzMyAFhgN2HfpVVfiXZSGQW/ijR7qZSAYreBixywXuw/vDv0+lA7HoA4QjHOeadIPlZj+WK5vS5tW1vT7W8t9Qs/IuI1lQ/ZjypGQeG9MVca01lfvaha+n/Huf/iqBGpGwK49fb3rF8Mll02RwfvXt0ev/Tdx/Spms9Y5zqNsBnHFqf8A4qsbwvY6t/ZHGqQoPtN0cC0B/wCW8n+1QB08MjtIcg8+1XMFVJPPNYa2Gqq2f7XQHHazX/4qpWsdWyV/tWPH/XmP/iqBbmocvuyPlPSqqxs3DYG08VQNpqqMFXVY/wDwDH/xVM/s3Vm5OrpnPa0H/wAVQI2R/CRzzk1ieExjw1pZx/yx/qaeNO1ZWX/icKOe1mv/AMVWT4T07VP+EY0orrKrut14+xKcdf8AaoKR1at8w9O9WTjbk9T61hjSdTUY/tzk+lin/wAXT20/VGXb/bnH/Xin/wAXQI0JA3mAgAHHWnBG28c1lrpup7R/xPc/9uKf/F0yPTdTQEf22f8AwCT/AOKqRBY/L4t1P/rxt2/KSUVtN8rVx9vpeo/8Jhf51ptwsICcWiDP72X/AGq15NL1BmydbkOfS1T/ABpjNJgc4PTGaFyGGOvrWV/ZV7nDa1cE/wCzDEP6Uw6PdHOdav8An+6IR/7TpCOgT5WBFU9ax5Nkcci+h/mapR6LcZJOtalgf9cf/jdVNd0WaOztn/tnUeLyDvD3cD/nn700B1GAzMPTpSsODnn3xWQ2izK2P7a1Lnocw/8Axqnf2FKyn/id6l+cP/xqmM02YHtx0qOTaq4IwTzWcNAmxn+2dSHr/qf/AI3UbaDNuB/tnUsf70P/AMboA1FVY2TA6nNY3hNQPCumDOTHAE/75JX+lSxaDIsyqdW1JvmA4aMd/ZKyPCfh/wD4p+EHUdSO2SZBtnA6TOB0X2oGdSrDHNPjIQ44xWM3huINlr7Uyf8Ar9cfyqVNAt+SbvUx/wBxCT/GgRseYq4Ge9PwOSBx7VjHw7ad59QPH/P/AC/40L4ZsT1a6PruvZf/AIqgYmqZXXtAYjBMlwv/AJAc/wAwK2F3MT0rmdQ0Wz03WNCuYo3837aI9zTyPw0bg8MxFdIrkdO/WmA5l6HNFKrnGTjmikK4zcdu3GD3pkknlQyvjG1SSfwqVuff3FU9YkMej37DjFvIf/HTQBy194B0X4geC9E0zWxK0S2ZAhil2F1dFD574wAMjpmovE3wZ8OeKY9Ctb976R9HtxFa+TcBHaNWXBYAfNgDbn0dh/FVbxV8PtR8Vy+E9Q0zVl0l9Ps1QyhpBIhfyHLpsIDHEZXa/wAp3c9K5q6+C/i19FEEXjMjVNjxtezNK7DcVbehABT5lDbeRnODQM6K3+AHhK2vLa6W3mEsN618m4RsMlmYofk+ZQXOCcsOxFL4g+Eng/V/D+kaFq08wt9KDi23XaxShZBwGIAyBhSDjOY1PJFc34m+FfjKPVNMm03Xri/tZL3z9Qha8eHpLIykEk4AR40wo/5Z9OeI9e+BetapFbaaniKaK2ktlF1qW4tIs6RyDeoYkks0gbHRQn0oA7XTfhF4f0nxO2pWj3keprPDdhGuM+WIxIqqFI4TEsi8+oxjFFx8H/Ct5eXl2lpIJJbl5bvybhgsm5kZ4nH9wtGjbRjBz6mq/iD4eajq2taPqEWtC1exS0WRFR2RzE8hc43fNvEnRs4IBzkCnr8Npf8AhMj4jbV5iwvRcx24B2omJQ8fBwQ3mJk4/gFMZa0D4f6D4Lu11K2imjlhi8gT3VwX2QnaFjyeAowoHpmq8nwq8J32lRLZW+AqJ5E8czPtKLsRhzztx364rnP+FDpFcTXUWuXS3UgJkYKR5hMhfByx65Rf+Aj6Vq/D/wCE7+E7y01S71Jp9U8l0uEXJjO5EGwMeqqUJHHVjUgdp4f0uLw/oen6ZAWeKyt0tkdsbmVFCgn8qvSANg9T7U1l+Yikc9ABzSIJdxZhwBk4rD8Kn/iQ27dd7TN+crmtv70kZPHIFYnhEhvC+lEYAaIsff52pjRsRv8ANyeQOKd5hbg9aj2kfl1FDKdvAL4GcKMk/QdzSEEnzEEde9M478GqPhvXrfxVoNjq9rHNFb3ab1SddjjkjDL2PFaBwV6YNACqxUjI4PSsnwrn/hGdJ6Y+zJ/KtY48sA9RzWT4SYHwxpP/AF7J/Kn0GazMcDHWnK2CD+NRt16YH86yfFXieLwnpsd/PaXN3b+ckTm2VSyb2ChiCQTyQMLk+gpCNljyM+5qNu47dDUk6sHK5xg4OPaosnd6/WgdjLhY/wDCYX2Mc6fB/wCjZK12zu9hWNEx/wCEyu+P+YfF/wCjXrV5/CmIGJLexqPH7wc4pxOGPc9h0rE8F+Kk8X2N5cLbtZPa3clnJDI4Y7kI5yAOCCO1Idje8wq4HJzxmqnicn+yMg4Iubc8f9dkq5yreoBrO8XDb4flYf8APe3IOev79DQI6B0VSxPrxn8qQsnmAA0Z3ZPYZI5qjq909jaq0aK9xJKkMKsxALswAz7dz9KtK4y9IyquOSajAyvv9K8+1zxgdF+IWk+G/wC07q61G/hlmLN5UdtFtQukezbubeFbocgDOeRXc6dfLqOn2t2qeWtxEsoQnJXIBx+FU421AnXghg4HOcmsbwvn+zZlGf3V5cR8+0rH+tbEp+UYrL8PYU6tgYH9p3OP++81AzTwJOSevSo9wDHnIpxZU4Pes3xFe3Gk6Jf3lhaLqN7DC0kNoZNgmcDhd3bJ70CsaQlUcKOe9PWQNjA796wfCHiKDxX4ftdUiZSJC8ciorqFkRyjrhwG4ZSOR2raLBu/FAGd4jbZ/ZcxGFjv4Tn6kr/7NWuGC9fyFYfiliulxt2S7t2/ASrW2yEtwM0DJUbao5AzRUJbHFFBJKx+7gnk1l+LpBb+GdTkzkrbOf8Ax2tHcOg4/CsbxvKi+E9S8xlRGh2FnIAG4gdfxoKOY8b/APCZ6VrVm/h2KSawj08W0wVY5dsoLkOI3ZQx+SNSSeFckdK5zWvFfxQs1jibTfLubibyVW2tIpUjYRuymNi43oxCbmfG3OBmvVpvFWieZL/xNtP6n/l6j9f96om8TaOQCNVsB7fao/8AGgDy2G/+LdilwkemrctJqJcGdoNkMbXDHah3Fni8rGCcMpwBV3Tb34qXc0ktxaQWUEd07pA3kM80W632oxB44a4ww5+VfavQm8TaNJ97VrLGeCtwn+NObxVoif8AMUtTxztkBoFqXoZDNCrtG0bMMlGIO32JHGadJlVHHFZh8VaHyf7Uth9GP+FV18X6MzfNqsLew3f4UDNpFPHOPamFslgRj0xWb/wmGhsDnUoV9Dh//iahbxdojNuGpRZ74D/4VJOpr5G7HVjyKazDaVI6VknxZopYFb6PI6fK/wD8TSHxVpTAkXOfXbE5/wDZaB2NmOX95HtIwCCR+NZHg0A+FNH7f6OM/wDfTUz/AISrTFQ5lmyAT/x7S/8AxNUPCXifTo/C+koWuG22y9LOU+p/u0x2Z1nG4+vYetNJ+8D8oII44PT1rL/4SrT+ubjd/wBekv8A8TTW8Vad/wA9Zsgf8+0o/wDZaQrMsaJodl4c02HT9Oh8izhBEce4ttyScDPPUmrxcyR47+tZS+LNMOT50inH8UEn/wATSL4q0ph/x9H/AL8v/wDE07Aaf8J9hWX4T48L6T15tY//AEEUf8JbpLqxe4wOcfun54/3ayfCfirSv+EZ0kfacH7JFn90+fuj/Zp9LFnVMecE4rL1vQdP8QfYxqFr55s5xcwHcVMcgGAwwRzgnH1pi+KtLUn/AElm56iCT/4mk/4SjTGbIkmIHTbbSnP/AI7UgbLMWUHP1pu4YHFZi+KNPTn/AEo4/wCnOX/4mkPiqxz/AKu9b022Mx/9loGRqwHjC47E6fGP/IrVrNjcRnNcnH4ks/8AhMpXMGoc6eP+YdPn/W/7lazeJLPdkW+oc/8AUPnH/slMlmo211IbkH5eR1qnpOm2ekxyR2dvHbIzF2WNcbmPVj6npyfSqbeJoGBK2eouc/8APm4/mBTh4gDcjS9Ucegt1H82pC1NvhsZPI4rK8Wtt8O3pzwvltj6SKaibXZNyn+x9UOe3kx//HKzfFWvSt4X1MnSNTH7knJijxwR/wBNKAsdxj+6evpVHXNPkvLMNbuguoZo7iDf90uhyA3oDyM9s1TXxDIFC/2NqmMf88o/T/fqX+3pf+gLqZP/AFyj/wDjlWtHcRT1K4l1qOKGLQprXVPmRLq7hQrZ7gVZ1kydx2k4CcnjOBnGzHax2dpFBCuyGGNYo1PUKoAH6CqB16TeCNF1MAf9Mo//AI5SPr0m3/kDaof+2UX/AMcpt3A0whfbxk1laGu281uPHK6gxx/vRRt/7NSprcy5xo+qc9/Kj/8AjlZOka1N/a+v/wDEn1TJuo2wsUfA+zRD/np/s0hnRzIwYEetQyW8V1DJFNEk0MgKtHKoZWHoQeoqjJrsp5/sfVMf9co//jlQjW52yV0a+Iz/ABNEv/s1IDZhs4bS3jhto4oIUXakcahVUegAHFTJlV59axxrN/NgroVxgDjdcxD+tSrq2pP/AMwGbjji8hoAb4w2r4Z1BhwVQMD7hgRW6+fMcZ5BzmuU8S6lqM3h/UY30CRV8hiWN5EcY5zgdeldMu2SNGzyVBz+AoAljXIO5lNFNBReuBRQSJjau3rWT4qAbRlVhkNdWw2kZyPPjyPyzWqrbwMfe7+9ZfiFfMXS4/4ZNRt1bPf5i3/stBRxni+48Z2vxCszpWkpeeHfPjS4/cxgJEyASOONzFWbpkdCe2Dn+JtW+Iej6jr40zQrTVbOS+K2LSwDdbxBIxuwp+dS27gcjntxW7rvxu8PeHfFknh26W7/ALSjAyPJ+TlVcEt0HyMzc/wxuf4areHfjdpviO01O+t9Nuk0/T9Om1GSZnjLt5TMrIqg5bhchhwcgUAZuj6h48hTxWLvRY5WheWXT90KrkmZQqId37xBHvYZCn5QD14zLDUvibHopsn0V57yZXmS9ZEhKKWnIQ4c7GGIAF5wrHk4rWvvjpF5M4/sO9sZ4XkXF4FZW2MyOMox6Mo69QeOlW4PjZZf8I7rOry6Xdww6fFDIFmaNfPSSR4lZWLYUbo3zuIIGD3oHc57TtU+LMmqPI9jGtrd3SiVbiIKIEWKIFUCuSFJMp8wnkqOBmsyzm+KVvf6VZWhuJr6wEE9+Z5iVeJllDjrtZ/ukLkchckCt0/tGaVG0yjSL0vDax3Mh3R4QGRI2Vjn+HzA2RnKgkZo1L9oaDTrqQroV3cAO8AhjKlt6uwBL52qGVMjPUsvNAXNzxjefEeHWNQTR44X0hWR4J41Ek7KyEbQjOoJR1GckZWTj7tV9NuPihd6qkV69tYWrSoJ5IkWRUQMhzCS+X3Lv3bgNpIxmpZPjFB/Yusah/Zjxy2GpRab9lluER5XkICnd90ZznBPQHOMVjWPxynGpfZpNDnulDx+a8KiPyUaVk3EEnd0U4HbJoFch+Jnib4leH59Rn0yAvpzXfkwGG3EzLEXXy3TBLMdnmbwwAB2getORfixeQ3Za8tbVvNZ4MQpyghlMY5PRpPIDZ5X58cV6ut1HdQrPDIskci5R4zkMD3BpnO5jxjOKVwuEksjWhkk4YQ5cKT97bz+tUPDQK+G9KUdPskWfxUGrd8xWxuhjny2P/jpqr4d48P6SCB/x5W+P+/S0CNTcGXIzjpSrIe54HvTU+VcZzSMTvwO9IRKs27vj8aN5VT8xx7Gmbdv09akjw0edoOKBohZiYW+ZuhPX2rK8IyZ8K6Mclf9Ch5z/wBM1rWkOxJC2G4PP4Gsjwrx4V0bA+9ZQf8AotadzQ1mf5eSeT60mQzMFJOfU0jRnsBmhQePUUgHhsqBio5GOSMc9jilb5R6HrUb4xzQBlhlbxmAR101u3pKta0275cKO2axGbb4ygyOunSDP/bWOtvLADJz60AMTHluCMHOaczCFd55qvdXiWEMs07Msa/MdoyT7AdyemKzdI8Qf2lIsF3p91pU0g3xQ3qBTKBzxz1x26imotgbKHKqT6Vn+LPm8K6sByfs7f0rRj2sxyv3ehqh4mBPh/VAMj/RZT+SE/0pCZsxAzRA5ySoI/Kpmb5cEc46VSsHX+z7Vs/eiXj8BVrHy8GmZjhINwAA/Kntg57fTimRr8pOOaHyMf4UwDcFUgn8qy9PVV8Sa0MZzHavj3KSA/8AoIrVGGY84OOlY9qrL4o1JQQDJaW8gyM/daRf60DRrtmRduMdqpTW8nJUjrniry55HVjSxr5kir+YoGmZ0MxbGBkf1q3Gd3LDaMUalFGs3mxOhOdrhWBwffFIsnyjgc9mqSyvrEZuNGv0HRreRf8Ax01NZyedY2snUNEp4/3RSXHzW8yj/nmw/Q1V8PEyaDpu1hn7PHn8FFBPKaqqh6A4opUbjnrRQLlII88n8OBWbrjv9s0SMDI+3q+cf3I3b+laaqB+NZerN/xPNAAO799O5HsLeQfzYVQkaElnA0gdreFn4BZowSeCvXHoSPoTUUVja267YrS3iXaUCxxKAFPUDjp7e1WpMY54zQ23+8KA1KGpaDYa1ZSWt3axXFvJ/rEZeG53c/iBRqWh2eq2L2d1awz2r7d0LINp2tkcegPSrzSpFgCVR7bhUL3ETNjzEH1YUBqM+ywsxzFG7EAElF5x0/L+lK8CNlfKjKnqoQYPOc/nTnuIiv8Ar4gfZhTTdW6tkzx/99ilqGoNbpypRApbcRtGM+p9agtdOtrO4uZre2iimunElxIqAGVgu0M3qQOKe17boc/aIjk8/OKPt1t/z8x59d4xSDUn4XG3G3HbFVpFMb+gzTvtln8264T2/eLTZr61kUOLiL6bxQCItQ+ezuef+WL8/wDATVfQQG0HSsN/y5W//opaZql/aw6deObmLHkSfxj+6aj0PULSPR9OBuYcLawrzIvaNRTNDcXAXkniob+N20+5EZlEhhcI1tjzQ2DjbnvnGKYurWR/5fLdc8cyL/jStqlky8XluB/10X/GkRYzvAq6k3gvRV1lLiLVVtEW6F1jzTIBhi2OCT7VtqGC9cDPpUQ1Cz28XUJ+ki/40r39owGLiE/8DFADpWO1/mxwR+lY/hFWbwtow6KLG3+v+qWtKTULdoXH2iEcH+MelY/hO+tj4V0TNzCp+wW+R5i/88loLNllK4YNmuS+J0et3ej2UOhx6l9rkvIw1xp0gU20Y5aV1yN4ABAToSRngGuqa8tmjKm4h6/89FqP+1LEZDXUCj/rotAFhlztwOOoHp7VG21uu5Wqs2rackik6hbqP+uy/wCNQTeINIjYh9TtF9SZ0/xpAVmz/wAJhbf9g2Y/+RYq2du5TxgdK5OXxLov/CZWrHVrHaNOmB/0lB/y1hwOtbcfizQ2Y51ey+guE/xpgM1Zdur6LEc+W1w7EE/eZYnZR+hP/Aa4uw8O6poJ1y4ux5SXuuWtxpkLTiR0JKI444AYbz6kE7q6/VtW0PVLcJ/bEEMsbrLFPDKpaKRejD9fqCRVCwvtLjvEvNQ10ancoCIj5eyOHPBKogxk9Nx5wce1aJ2A6nhSQvPPf8qr6xGDoGrY4/0Ofj/tm1UT4u0f5cXfP+zDIf8A2Sq2seLNIfSr+MXRLNbTL/qJecxsP7tZgbOltu0uyBH/ACwj6f7orQXG0hgRx1rl9D8W6T/ZGnn7Swb7PHn/AEeX+6P9mtL/AISrSm6zSH1/0eX/AOJpisYvxI8H6p4203S4tN1WLTTZX0N60c8TOkzRyIy5Kup+UB8DkEsM9AR2s0iySZxgAkisdfFmmqpUNMx9rWXn/wAdpG8UWDIMm4OPS0l/+JpEtGm0mZAACDg9Ky4w3/CWvuHJ0xcfhO3+NA8UWAxgXJ/7c5f/AImsyTxRaL4usmEV6Q9jODiym7SREfw+5oEjpt5XLBc/XjNW4WX5X2nPU4rGHiS1Y5FvqBA/6h83/wATViHxTZxxkGC/XPrYTf8AxNNAYvgXwXd+HrjxAv7mPTbu48+2t1kM0qOzOZHaQopwSy4Q524PzHpW1t2MVcZPSnR+LtOVv+XlR/15TD/2WoL/AMRaZI7OHm5/6dZeP/HKZaLUbbiq4+9xWP4Nl87wrpZPDfZ1z29qWPxVpysF3THnjFrL/wDE1B4HkWbw3aFdwRTJGNyFTw7DkHntUjOoXlQDjiioFz9aKAJCM4x+tYWtaba6t4j0eC8t1uIVgupArE8NmEA8exNdDGm7ntmsdiD4uh5AWPTnYemWlAP/AKDVGZ5Z4O8Rf25461PQ7vwhFFBHFNJa3nlyRxyFHZfL3Enc5G1jnHHIz0rE/wCFwW1xp8txb/DW4hZZY4gb7dDH86nBLMOBvjlT/gKnowr1a0+LfhTUFmMOrbljyzb4pF+UMi7gCBlcyKAehzxVAfHHwl9oQf2hceUY5JWuDbSLHGkYU7mJHAbcAp7npQUcnoPiv/hIPEVpZ/8ACF2Wk2LaqdPuJrslpUUJN1UD5WLRKQT8pDgVTvfiNHp2oazZSfDtoW0tZi129qzwuYiVbBC5Iy1vg55Ep7Ia9O0H4reGvEmqW2n6ffy3FxcxiSJPJkCn5WOwkjAbEbfLnPFZVx8bvDdvMc3FxHFG2HkeNlK7WlQ4Xq2DC444OKB6nKaT4rutU0DXNRbwbpsVzbvYiz05rVhKVnSHLSHbyFaRuVHRDnpWLN46vBFEbrwVZ2D+asZ2WgZH3SQIoBZBhv3j8e3tXqWpfFbQLHSdO1RriZrC+83y2ETmQMjKjLsxu3bnVcepqnrXxQ8LR2mkTXhmuob7bc2irZNMwYSCJWIx8jCRggPXJoGcmviy4i8Ivq954I022u1vrWFrdbLdmGZFcsq7AzOm7aVyASOvGKxbfx7r3lxW7fD/AEe6uxbTSOwsWiDSCaSNUVShJ27EL+zgjiu7k+OXhxWRlluJYJFBie3jZ5JNyK4GwDOcN39DWlrHxg8KaHNYw3Wp+RJfW8VxaqyMRNHIrMhHrkKfoSB3FIR5rL4u8RaTeahZXPgHTLmePWHtILo2Hl28kH7wq6tsPykp5a7uc8ngivY28N6RtydK05QD3tIv/ia5Bvj94WayvLnT5L2/khWU7YbZgHWONpGfceAgVT8xPGK7HRddtPFGh2Wq2QZ7G+hWaF3UruQjIP0pAZXiTw/pKeH9Qkj0vT/ltpuVtI+uw/7NWLHQ9NjtIB/ZtlxCg/49o/7o9qf4u2x+EdZeMYC2U2f++Gq+seEC4xtAH5CgZAmk2AYD7BaL3OIE/wAKlXR7B9xOn2bD3t0/wqxHhmzjPvjvTlHDADIz1oAq/wBj6c4cnTbJh/17J/hSLo2lsoLaVYE9z9mj4/8AHatQyAMeMH2p+4Mhxw3rQBSk0HSdkp/suxPyHn7LH1wf9msjwn4f0p/CuiFtNsd/2G3/AOXSPr5S/wCzXRk5RwWz8pz+VZfhHb/wiehK2f8AkH22SP8ArktAE76DpXmFf7MsifQWkf8A8TTf7H01cAadZj/t2T/CtF4QzHHJz3qGTI6DmgCs2nWEbjZY2w7nFun+FC2cEchK28S+m2JR/Sp/4gD1qNs7uuOaQGY6qvjKz+RV/wCJbPxgD/lrFWyqjc2FAB9hWLcMP+EysiOQbCcH/v5FW2ijGSee9MCRo9ykDAxzwMUqg7cg7R/s0c8Y+p96Rm+XJ59TQA1pXQAh369AxpLhpJreZTJIwMbDJY9wRTWU+vFSKoL4/OgDP8KO8vhfSpQ7ndax87j/AHBWqu/aAzNn6mud8EwxN4c0S58vFwthHFuyfulVOMdOoHPWugLM3GSAe2MUATljyQxyB1yaDvZchiB16mq0lzDaQtNPMkEan5pJXCqPqTUsMq3MYkXDxsMqyEEEeoIosSx/mGQDBIH86wr6UxeK9JJON0FzF+iN/wCyVt+WqYJbmsPWo93iLw+emZbgZ+sDU0I3ExjJ5NSo23oPwzzURjUKCTnIwc9KlWIA8H65pEj1YhT22nPWrHmGTA3NjvyapKhWTkjmpfM2HAOQvYVQyC4DbsFm+U+prnfC/Gn3MbD54724U/8Af1j/AFrppWEm4gdOf0rm9B2rda4oyoXUpu3qFIqTQ2AxCjI5opm8qxGM/hRQBe3DAG7HHWsaOPd4qvcdEsIlz/vyOc/+O1sjBwDjisexw3ijWHJAEcNtFn6K7f8As4qiDmtI+CfhDTdJsrRtNNz9mbf9puLiQyuQysNxDDIyiEJ90bRwKuTfC/wpcKEl0SBo0h+zDDOMx4ACnDcgbVx6EAjmuuZQ2QOD/Ok56AdPpS1FdmNYeDdD024huYrFVuYwMTM7s+RG0QO5myTsZl59awZvhH4X87TBHYeXa2S7EtjIzq64cKrliW2r5shABHLegrt1XzCc/XoKjnUqUIGSD1pBdmJceD9BuILWJ9KgdLSV5YFOf3bvIsjMOepZFP1FDeD9D2W+NMtyLUBYeD+7AlEwA5/56AP9RWwFGDzz60bf3RyfrxT1LRy1r8M/DlrqMF7Fp0KeVH5UcCqPKQ4xvA67tuFzngDpVrUfAvhzUJtPe60WzuG0+NIbSSSMEwxoyMir6AGNCP8AdFbyZUnPfjmlbdznt6UhmFa+C9Bs1kVNKtVSTzMptJX94NsgAJIUMOCBgVe0nRdP0GNk06zhtIWwPLhXauB0GOwGavbB260qv3HPPOaAMrxfhvCOt4PP2C4H/kNq0JE+du4JrO8Xknwnq/fdaSj81IrS27n5OM5oAbGfnJI54+lVfEGoTaT4f1G6geGKW3t5JEa5z5QYKSC2OcZA6VoFNrZAyfemtnaUwCvYEUAZfhbVTrXh/S9Sby2N1axzMYj8u5lBIGfQ5rYRhhguM+9V1jKrj5Vb+6OlSrtZs45oAY3yo3R/lOcfSs7wmd3hLQ13f8w+3/D90taMy7UJx/C3T6Vm+E8HwtovqbC3/wDRS0AbLMFX1bjNcX8UfFV14W0OC402a2jv7i6jt7eK6gaRZ3Y/cJDDyxgElznaB0Oa69V8znHHeotpVnU4I6596QCFkL4jb5McH27GmyKFAyNx9e9GSzDj68UrhmbpkD2pAZE2F8Waf72c4/8AHo63o2AYqw6cGsG8U/8ACWaUwX/l3uO3+5W8ImbfkH06U+gD8jcQPmz09K4/wvqmtXHjrxVZ3hmm0aLyHsJZIAiqTuEqbti5OQpx82AR83OB121lOfmz7CjDkkk5AORxTAR2Hc/TikhbMgzgHNDDb14zQMeYq9yw70AY3gtl/wCEX0oZOVt1X8uP6Vu8Z9K5/wAGSCPwzZodo2mROSO0rit1XQruDD8xQBw/jyLxBrel623h6ETX9qRZ2QLRgwuV3TXCiT5WkAIRAehJNanw7uLuLSTZ30D293CkEs0LkFo5JYlaRDjjh9549a0nW70u/ubqziW/t7ohpbbzljdZAMblLYBBAGQSMEU7w/aT27Xt9emJLy+mEjwxvuWFFUKibv4jjkkcZPFa30A2W27twHP86xde+TVvD8mCD9s2f99RuK1vMRWAyAfdhWV4kKiTQ5Ay5XUojww7qw/rWYGssg8wKfTFWkb1FZzFNuWZf++hVqNk2jDj1+8KRnY5K6bXrb4pWoh+23mg3Frtljw0dvZMoJ35xiRnJC7c5XHoa7VCHU8c9fTNQli2QGHr1FP3Dy8blB+opjsPVfmO4Vz+lxbda8QJjI+1Rv8Ai1vGT+prdZ/Vg3HPIrI05QvibWIwchobabrnkrIn/tOgsm+boR+lFTyxNxk4NFICwrrn5uvY1w2sXSaS3i7XJb+/gtrErK8NmyDcI7dCcbgeeK7Vmxu7nHOa5m1/suXTfEq6yYTp0+oywzC4OEdSUQKx9yQPqRViORk+J2lL4H1DxQ+vatDYadqA0688x41WF/PEJJbZg7chiByOnWpJ/ib4atrq9hbxPrk1xaOIpYobV2k37C5UKI85VVO4fw45rt5PAfhuPT72xGiW32a7nW4ubcxkxyyg5DsvQnP502x+Hfhy1jkSLSI1DuHKZcru8sxZ2k4BKMVJ6kdaQHJ69460Pw7cQR3XiDXn861S8VrW1kmUQuGZWYrGQuVRzg9lNZd18TdEhuZo59e1jZGXCvab52fY8qs21Y/lUCF2yTxj6Z7xtF8J615BFvZXXnRG0iIy29IQ8ZQeoQNIv4mqtv8AC7w7Dql5eHTI5RcxCIwyD93Ev7zdtHYt50mSf71K4HM+JPHXh7w7ql3pcviPUn1G2hWeSJZCE2sFYAuEODsdWx6VRj+KvhC5mt408Ta3vuGZI9yOoKqcbz8v3CeA34HGDXf6x4N8P3w1C6vLKIG5gWK6lbcodEA2lgDglQq4JGflFYnhH4S+FvDWm2yWts17CisYZ7hySI3UZUBcAqc7tuOrE96LjDwjfWHjPT3vNP1bWwiMEdLp3hdcosi/KwzyjoR7H8K2v+EbDddU1Ijv/pRqVf7F8JW77Ft9PglYFtikBysYUZwD0RFH0UVpcBiV4Ud/T2oAxz4bj3c6hqh55/05xUi+F4W/5fdUCj/p/k/xrSeQLIgLLl+AM4JPXgd+n6VBp+tWV/eXdnbXEcs9sypOiHOwsgcDP+6VP40gMDxV4XiXw3qDC91PlAuPt8mOWUevvWm3he385s3mqdcYF/J/jUvi5h/wjd4M5O6Ef+R4xWlM224b5Tsye/NMDJbw3EApF7qmM97+X/Gk/wCEcg3f8f2qY/7CEmP51qSXG9igBA+lOjjxkZwRSAyP+EXhkB/0/VBn1v5P8ajj8N2+3/j+1Qn/AK/5f8a2dxLkDB7U1Wzkouc/rigDIm8ORmF/9N1ThW/5f5fT61R8M+GYT4T0R/t2pgGxtyf9PlxzEvvXU3DYtZG4B2En8qy/DC/8UnowJ4+w2/8A6KWgCM+F4V6X2qev/H/L/jUMnhiLaf8ATdTx2/0+T/GthVOwnsTRI2VIxx3qGwMQ+G7ZTg3WoM3/AF+yf405fDdptJ8y6Y/7V3J/jWgzbZOgzkfXpS4+8OSpODSA5q68P2S+KNHBjlbdDccNcSHoqn+9W5/wj2nLk+TJn2uJP/iqpaiWXxRoY77LkZz/ALArcPy/LnBIqhlBvDuncfuX5GeZ5P8A4qlXw7pu7/UHA6Zlf/GtDnb260keVyDwc8GmIz28O6ZuG60Q/VmP9aW18M6S94m+wtyM8ZXPerrH5WwRlqksWJmTPYjNLqByvhbw3pR8PQMdNtifNnH+rBP+vkxmtiPw5o+1saZZt/2yFM8Jvs8PqDg7Z7gH/v8AyVdBG3dj6+tDAr/8I3pBTjSrPdnr5IpzeG9JjG46XZgZ5xCKsLdpa27yzsIokG52Y8AVFZ65bakjPaSGQL13Iy9QcHkA44/SmrgOTw/o7M//ABKbPI9IhWJ4q0HSVt7Jl0q0AW+ticRAdZAP611ELBG2oAc9zWT4u+TSVful1bufwlU/0pgTf8I7o/GdKs+P+mQp0fh7SfM40m0x/wBcRV2RgrsMjg+9P+0AsPTtQBUk8P6MwwulWgPf9yKcPDej4GdKs8+ghFXWmUYJPNI04C5HOegxQBS/4RvR+D/ZNmB/1xFQ6Tp9ppfi66S1tobZbjT45SsK7QSkrrk/991pxusiqd2R7VnP+78XWL9RLYTp/wB8SRN/7PQBvYMnO0H60UsectzjtRTAoD7xVlx79K4bUfCI8deAdU0ozxw/bL55S08JmjPl3KvtdMjcreWAcHoa7xW3kdxmsPwbIT4fgkHWR5ZP++pGP9aYHl1x+z1c2ountdWhvrqd7VQt8shhiiWeOSWLyw2GixGQqHpkjPJrR0n9nq1srzN3q82o27G0DxzBgDHFIjtBtDbfKYpwp+6Ca9eUluvJPX3pMHrkdfSlcR49Y/s+QWOLebWZb7T/ALZJePbzQgiQO4doT82DGNuFXHG5vWsCz/Zs1Ka+1OK81aGWwkSKO2um3GV4ozFthdRg7GEZ3AsdpC7eC2fe254BG7rTmLbdoxj0xzRcDz7R/g7baPNq89vqMizalaXFrJJtJf8AeOGRixbLeWBtXPYmqdn8E7bT9H1uwTUZGbVtPFjcTiLDMfMZvMbn5m2ts+i16Yj7m7H9M06TG7j71LUZ4zq3wHSxtbs6DdR2k8zylbdE8qL55ZGGSvZElKrx0QDitix+CtrZaBrWl2uqTWsmqQwqbyGMLJHPHNJMs/8AtPmQDJ7IK9IZC0fcUqhlII60AePWP7NukafdaeV1q+uhaNKFF0SSEJUxBSGBBjCKoJzkda6Hw78JLHwl4om1rSL5rV5bW3sntfs6+SI4kjUbBkbGbyzuYddwz90V6F5ZDljgM3eo2iKyEKc+9AGZ4sJfw5ckMcM8H/pRFWxcMFmkOcAk/wA6xvFef7DKdN9xbqB/22T/AArWOVYq33sk0AKi7mU5xVPXdWh8PaPearcRTXEFpE00iWqb5Cq8nA4q9k/dXg4z7VS1bSIta0m80+5kmW3uozDN9nlMT7SMEBh0yM1NwHwzpNbxXERykqrIoI5wQCKlGcEkYPrjrUNjZJY2dvbxs5jgjWNTK29iAABljyTjuasxqfx+lMCORx9lk7/I38jWZ4a48OaMMf8ALlb/AE/1S1oXif6LPxz5b8/8BNVPDqf8U5pYHP8AocA/8hrSYF4qRnKkDOB7VheMPEkPhLQbjVbi1urm3hwZltQhaNc/ewzDPOBgZJJAA5re8s7snIrC8SeErDxZDaRaikrJa3S3kXkzPERIgO1sqRnGT174PUCpQGjNHsbBHPQg9aFy3IPX0pyqVYbueR16mnY+bhcd+KAMbV2A8T6A3PS5B/79it6Pvx24rn9V/wCRo0LKkcXPH/bKt9cbvXIpjH/dz2OOa56z8Xw3Pjq/8LtaSx3NrZpercOfkkRmK4HHJBHOMgZGcdK6BmC7scEYxjrWbb+H9Nt9Yn1eK1X+0pk8uS4yxbbnO0ZOFGQDhQMkc0XEaUiqy/ewOfY1FbsRIoLbRkEH1pPM3SAdB+tSZ+YY/WkBi+G43TTbgMcBL25H/kZq0lkXg++Kq6CFa11NSRldTuwB/wBtTU9xbBW+VhknPShgZHiTXbTSGFzfuY9P023k1KfjO7ZgIMd+SSPfbVH4eeKrbxlFp+t21utqNXim82281ZfKlglKMNy8EkYzj0qzqJGnatDfT82ckJt5nIysRDblZv8AZ6jJ4BxTbSSxXxNpMGkC3jtrFLi5mWz2iNDIRgELxljub8zW8egHaTRhH3KMZrA8aceGr6QdUCP78OK6mdVkVGRgynnI61geNLXd4W1YDAXySc/iDUAXpMtIcjIzn604wBm3HmhtzbXXnnPSnM25RjgY5oA5vxv4wfwemnXL6cZ9KaU/btQLkR2EYKgSOACSCWx6DHNdTJbrj5W4zxjFZmo6Fp2uG3/tGwtdQEEgkjFzEJNjdmAPfgVsshdck9+1AFOOMJIVx8vpWVqCGPxJoT54ZbmH8TGr/wAoq2ZF8tsHH1rM1iPbqHh+U9r4r/33DKg/nQBtRv5WQwyaKVVZulFAFXcAWPKjqfauO8P6zqGk+E9OebT7OGFYf9dPqaRggZOeY+OBnrwBXXX5EdlPn/nm2ecdjXAeO/hpN8RvBOjaZFqJ0oR2suZlj3MpltXh3DnggSk1QHWx6tqomjgOl2a3Eil1i/tRd5VSAxA8rkDIyakF5rYU/wDEkt8D/qJL/wDGq4fWvhDquqp4WddfjhuNKtZLSS+2Sic7p4pDOhD/AOsKxbSGypLn6VnaP8FdXtrezF14qu7m6t5BL9oM8rBpBJExk27gAWWN1I5Hz0CPRftmtnkaLbjP/URGP/RVR3WsarZRhrjTLKBWZUDPqarlmOFAzF1JwPeuQ1z4S32reJLvVovEV1ZTT3TTxLG8mIl/0cIoXdtO3yZe2Myms+P4P6kvw/l0CfXF1G9fUIL5ri+M0scnlFG2kbwy7tmTtI5OaNBnon27W1GRolsOf+gmP/jVMOoa22f+JNbAnrjUh/8AGq8zT4F65HHqOPHGofa5o4hbXzPIXh2tGWUpv2sNquqnqN9WbP4J65Z2lnb/APCYTXkSRqly92knmz7DMI/mWVdvySorHqfKBBBNID0C31TWZsqmk2ZdOu3U1JH/AJD4pzXWtA5/sq0DL/e1D/7XXG+HvgzcaLoGu2z6ypvtUsLW2XUILby5oZYCxjfhvmUEpweTtOSc1nW/wNuptejvL/xJNd2aQQwSWskJBn2sjyGQh8MHdHbkZHmEZIAFAHoX2zXX+VrCx/4FenP/AKLqBdf1GS+ezFtphuow2+Nb5twwFzn5O29fzFctefBq31Gz0C3vNVmuhpVlDaAyKT5uyZHZz83VlQxn/ZY/SshfgpdtrFql5rM15o0KLLI0rEtNIHixEUzjaBCCSTyWwBwcrQDtfE1xrS2torWOnjdfWo3fbG6+aP8AY9q0Fl1uTDmz08E9/tUn/wARVR9KbQfDPhrTGne8ayurC3NxJ96TY6jcfc4ro41KqoB59BU3Ay1n1tcn7Lp69sm5k/8AiKralq+paLZz3d+dHtLOIb5Li4vZERBwMlin0/Otkt1z07isbxx4efxV4U1HSEmjtnvoDCZpoRKEz32kjJ/kcUrgSefrpU/6NpYGMj9/L/8AEU6ObX5FAEWlgj/pvN/8RVuFpI7WNJNsjrGqs6japIAGQOw46VOGC9CcetFwMm+m18afdMYNL4hkx++mz90/7FVdBk1+PRNP2w6U3+ixdZpv7g/2K3NUkJ0i+bPSCQ8/7hpugrjQdPJ6/ZogM/7gp3Aredr5x+40npk/vZ//AIio2bXuSI9JXg/8tp//AIith2VeW65pFYMcUgMSRteGMR6QTj/nrPz/AOOVGv8Ab+4Ps0c89fNn/wDiK1udxI49R+NLnGBjGRx/jQByGpNrv/CTaHmPSg3+kbf3kxyPL/3K2Wk16NiQulAD1aY/+y0an8viTQc4xmccf9cq2ZBmTLHjrmjoMx/M16TkjSgPrN/hTNuutkbtLUfSWtvhvy7d6icHHIIHrRcRjouu7sGbS144CxSn/wBmqXydeHS403AHH+jyccf79XGysmRz9aswt5gD9DjkUXGczoceuAatm403H9p3Wf8ARpDz5n/XT3rReDXVbm704e/2OQ/+1RTdClLya4mMD+0pcfiFP9a1mYsmc5AGNvrQ2IxvsutMDm/07GOc6c5/9r1BDpurW2VgvNJhGd22PS2GT74n610UGyWPIG0+mKhMfJYDBzx2zRd7IZmRNr8EgI1OwKN1A09//j9Wdftdau/DOpkalYENaycf2c390/8ATb2qwq/rSXDyJp96nZoHGO33TQmISO11xoI2Gp2X+rUg/wBnt/dH/Taka012TpqlmD7aef8A47V7SbpbzQ9OYNndbxsf++RU654bArS4GGbPXE5bVbbr2sB/8XV7+z9a2gjWICD66evH/j9XJFXaM8H2qa3kWS3Uf3etIDKey1lv+YxAf+3Bf/i6pata6nbtpc9xqUU8MOo27tGtmqE/PjruOOWFdE2eg4PtWV4rZV8OzSdTHLBIf+AzI39KAOiVSqgcLjj60U0s244OOT396KoDB8RPs8P6lIOotpMfXaa5rxx4i1/wvcaQ2k2M1/p66ddPPDb6e9y7zIsPkoGU/JndIeRzsIHOBWt4tuDH4V1Ljnyuv1IFdL5TJlRztO0ZFCEzxPRfiF8TJtQsXufDPkw6hLEj/arSdYoAuwMFCqWXeCzZfgFccUknj/4l27RTt4djI+yS3RtY9OmPmSmMtHAW3EqwI5bv06kV7YxGNp6ng+lQt8v3ueeaVyeY828J+MPHGpa9pK6po9rb6ZK8a3U0dpOhw5n+cF8bNqxxZUr1k64xUHhHxR45u9ctotT0gQ6Q9zJFJJNbsJlUpPIsm/OAoKRJjb/H1r04KNxGAPWkaIKjdjQUjxy58YfE2TT5jPo8CFoMgW1q8TwsYFk5YuR8r5jPHr0xWr8N/Fvi3X9Qtp5reGTw7dTXaxXPlFm2LgxS+ZuwysSVAA528GvS2iywAAII5yPaljIQCIJjaMDAxipbGeL/APCx/i1NYXLv4PtbJ4WjVWeF3LKSUdwisScOjNgA/JIh9a0G1z4jL4j0K8urBG0tb2eC+gsbY/Jb+REVmAZsyFpWcKONoXuRXrDFWyT2NQyHbknmlzAJZyC7gjkVXiDru2TLhlB7EdiKsTfLt44/vf1qGH94CV69KnZtygdO30qQMrxHjy9Lwck6lbfoxP8ASteMPGh2j+Vc/rzbrjR1Q5J1GPOPZJD/AEreBbywMe2aYEY3GNiRg4xTVbzPlPzenHSl4bJ6+4qNeeRwvepAazEsBx7U8KzKRwf501k3SMx5GOlMLN5akDv/AJz+VMCHUJAuj35Ocrbyj8kapdDJGi2HqLeP/wBAFUtZYf2HqBzwbaY/+Q2qxpMjLpdkAfm8iP8ARRTAvP8A6wMeQe9Iy7Zc4JB9Kj3NMxwcFeCK5P4p+G77xf4W/suytbG8aW5j81rt9ht4xnfLEcH96AcKT0LbuoFIDrWjbYSM7aRW3Zwe+KTz/lQYxwO+7tjr3+tSldzEEjHQUAY2sD/if6Cf+mkw/wDIRrZGZBhwSAax9YwNa0D18+QH8YmrY5wCvA60+gxG+VcA8Z79fxpchiR3xyOo9qZJgKpbn2rjZvBt4/xYtfFMa28VpHp8tnKSR5ku7yyhwFDZBQj52IxjaBzSEdg8O4/1JpbdRt2E4NNc7jkADnJ206IZAZT3oAydFXbqmvqPui/B/OCFv61qy/NG2Mk8cA4NZmisG1TxCAMg3sZ5/wCvWD/CtVlbnjv1pgZt1qR0+3lkKF1+UIo6sxIAX8ScVk6hEdPmtr6S7eW9W6iglCsQiq3y7AM+rKeeTgVo65GzXGkxKdvmXed2MjKRO68d/mAOPavPvCfw+v8AwDo+q2t7qNvqTajrdreLPDEyuzloxI8gJPzMyk8HGK1ihnpkbbYx/e6FRT5n/wBFlXblmjcD8VNSldoJwcevrTWjMoGMBTx71j1EZfhu8Efh/TH5INvHn/vkCuijkSRM4I9a5Twaqt4U0pjyTAuR+dbEN79jvAj4aN8D6VV9QNC7uIdPtpp7iWOGCNd8kkzhERR1JY8AfWksbq3vrVLi1uIbm3mXcksLq6OPVWHBHuKh8Q6Xb+JfDupabNBDeRXUDRNBM7Ijg4OGZfmAyByORVbwTol/ofh22stVvV1C8jaUmVeQFLsUjDEAtsUqu4gE7cnrVAaysGzznjj3rN8XRs3hPVwBhvszkH3xn+grQ8vbISTxiq+rYn0TUEK/etpP/QTQBqbyx3Dayt8wPsaKq6TJ52j6c+c7rWEnI7+WtFO4HP8Ai5gvh9kdlVZJYYiWIA+aRR/Wuh/tCzZnP2yADqAJk5/WuZ8TW63ljZ20sSTRTX9srLIAQwEqtgj04rhfFnji38L/ABIs9Cbw1p0+nS3UVq0v2dVKGSAOHkkPCIrunOO4HemB62dStW5N5b8/9NV/xpk2oWm3LXluR/12X/GvKfEvxS8NeG/Gl14YPg6S7u7dtnmxW6bXOwSgdOpi8x8ekZHcVl2HxWttWSwSL4dESXkMlwvmLHsEYTcjbtnzDPDDgjHG7iixPKezLqNnuG27tgD1HnJ/jS/2hZlSRdwfjMn+NeS3Hj6x03RvC1xL4T026v8AWbGO9a3tZYwuXaJPLiLL+9fdMPl4wqsc8VUtPi9o2pXGnw2PgSSeG68wtMYo02CNkjmABX5ikjOpBIz5ZI6gUWGlY9hk1O0X/l8t9o54mT/GmSatZHBF7bE5/wCeyf415b4v+ImmeC/DPh/VtW8Fx7tWhaUQWYSYw7QshDNsGcQmSTP/AEyYcnFYV98Tluhdx6f4LgsfJmtFF1dQxyfLI6Eho9oPMbghgTjBzipsM9s/tO1y2bu2/wC/yf40ralaBR/ptvjHP75Mfzrxn4ffEuDxldeG7KTwZDb3F7aLLeyyRRxNbvsOcx7euUJKgkhZE65OPWv7B0oSBxplpsPHEC9fyqHZAWhqVmc5vrcbv7s6D+tO/taxjAzqFsTjGPOT/GmJ4f01VB/s60B9PIX/AApW0PTmY7tPth9IVp2TAzNc1iwa+0PF9agfb+W89c/8e83vWuuvafjb9vtM+vnp/jWNrGl6d/aGgAWNuP8AT2z+6XP/AB7T1trpNgGH+hW+P+uS/wCFAFafWNOhlDDUbTDdvPX/ABpP7e01UO7UbQD/AK7p/jU82j2Lci0t/b90v+FRrp1onH2WEd/9Uv8AhSGQLr2lAtnUrQc8ZuEGf1pV8RaRHn/iaWQ56faE/wAalazttufssPPrGv8AhTo7a2Lkm3jzj+4uP5VJRi654j0j+xtT26tY5+yzcfaU/wCebe9Saf4k0aPTbTdqtiAsSAf6Sn90e9T+IreCPw9qpEMYH2Of/lmP+eTVY0+GH+zbbFvGR5SDlBj7oqhEcPijRFZmGr2Izzzcp/jUv/CT6KFJ/tfT/p9oT/GrcNrDlj5Keg/drTmt4wBmFcn/AGFpCsZjeJNF8xc6vp+D/wBPKf41L/wlGi7sjWbHHp9qTj9atGCNvm8qPOe8a1M1rC24iKMN3+VaYWOa1rxLo39taEy6xYkrdPyblOnkv71qDxPo2T/xN9P57faU/wAai1aCP+1vD48uMj7Y+cIv/PCStiSGA9IYx77FzQFjM/4SnRtv/IYsMe9yn+NJ/wAJRouTjWbHpj/j4T/Gr32eNjt8pOv9xaGhjfGI4x9Y15pAUl8UaLz/AMTexOD2uE/xpq+JNECDbq1jyc/8fCf41fWGJc/uY8+uxaaI4FAZoEHPXYKYjntK8U6Muua6Dq9iA00Eg/fr/wA8QPX/AGa138TaPu3f2vZc/wDTdap6dbo3iTXR5UXEdm4+Qd0lH9K2Gii7xxj/AIAKNAMXVNY0e8tRs1mzSeORZYn80EI46EgHoeh9iay5Nah1K6tTdXmm2ltbyrO/lXYlMrKDtA4GACcnPPAFdSY4yMeShH+4KfFHErErGvPBGBVKVhmcfEmjyBD/AGlAO336cviTSVKldQtyCfU/4VaaMRv9xdu7gBQKtyR7jgqAMgEcc1AjjPB+vaRH4ZsFN/EGjVkPXnDEentV5te0qSQn7auR3Ct/hUnhH93o5UchLm5Q59pnFazSFsjdj2FNgVNP8WabCcG9UADn5X/wrVTxNpLAH7cuOn3H/wDiapLJMMHccj1NaVlqEke1Xkzk+vemmAz+3tJc4N8h/wCAPx/47VO813TVjlT7ajK6MM7X9D7V0fnPJGrq7deeasf69drMfmOBzVgcx4Nma78J6PKDuDWkfP8AwHH8qKn8Fwn/AIRqzXIzGZIv++ZGX+lFJgUdcUi40FBgk6lH+QRz/Sn3niLQtPWaa/v9PgVS0btPLEvKlVYEk9QSoIPTIFR64WOsaAn/AE8SPn/dhc1y3iH4I6J4m1DW72S91G0l1Yxi4W1lUKu0YYKCOBIQpfrkonpiqA7Sfxb4dhuJfN1bSoZIZESYvdRBld1+QHJzlhnGeo6Vg2vjzwRJe3VtBdaWg0xi0l0giW3gYgFv3o+VWORnHOTWZpnwI0HS9cTVDd6jezxmBohcyIyosUUsSAfL0CzN9CFrmvEn7M9pdaPDFpmsXS6hAYFjmuQigQxIiKg8oKQdsafN1POetGgrHcWHjvwfetdxwarpK/2MylmMsSrAGjRxIhzwhEqYYcHOKmvPHHhGHVLXTrnUNMe8SCW/T54mWCJVVjIWz8gIdcH+LPFctN+z/oeo6TbRXs8n2qNhK0lpGkUZk8uBDhMcIBbIApPGTTb79njw5qHmIbi8htTlorWHy0jhZjb7mHy5x/o0fyk4AyB7LQDvIPEeh6hd/YbfU7C8u1h8/wCzxXCPIIiBhtoJO3DDn0I7VhQeP/Dl1YazqUcif8S23ae6HlKJvKjTeWx1KgdD0yKND+FWieHb1bqwSSGSPzisa7VQebDFCwAA4AWBcDsSaxtF+B/h7w3a69aWEl8i65YDT77MqkugjMSuPl4YISB29qWgzdtfHnha6isruPWdLZLiOSSCRpow21VBfvxtA5Ht7VW1T4peFdHs0nuNatAh8psxyBiqSHCOfRc9/TtWRD8C9At9Sl1GWS4vb+ZWWee6EUnmkrsDFSu0FVO0YGMdataJ8I9L0GE20Go6nLaNJDM8NxOrh5Ik2K5O3dkJhcZwAox0paAbFn8SNCvPEK6LFeK91KpaFwymObGzARgx3E+YpAxnAJ7CunZtxHt0zXnOl/A/w3o+sWGq2RvrbUrFGjtrpJxvQMio4+7jDKig/SvQof3YRVYvgAZY5J980rjM7V13axoi4/5epG9uIJB/7NWqq9j+dZupNnxDoXPe5Y/hGv8AjWnu3N8vJpMCVUOwqT+VVpoyPwFWFk2kLjk8muZ8deKv+EO0V9S+wy36JLGjRwuqFVZwm8k9hnoOakZrHHzYxjoKFUOnynjPWpNoV3XgEcce1VvM3Nxwo60DKfiFwvh7V067rKfr/wBcmq7ZsPsFuuMDYv8AIVQ8SY/4R7VG7mxuP/RTVfsyfsduVPyiNc/kKYFpfm2qDtzyeOppZCWUhuPU1HDMeoIB9ax/HHieXwn4bu9Xis47424BeCWfyS4zjah2tucnCquOSwpWA2t4jUDG4Z60xmZm24C+9HmO0KMsbRswBaNxgrkD5T7jp+FDA8gjjqDRYkz9VP8AxNPD5J5+2t/6IkrVZtzepH61jax/yEtBbOf9MPQf9MXrYXPAJyAPSmxiZPXlSe2abtwSevvSqVZzzk+lcxrHjKXRPGWgaM+n77bWGkjW83sBHIsbPtOV2HO0gDduz0GATQI6ZMhiO1Lt+UgnJ/8ArU0q3mnI+XPFMXPzKecnHHX8aBGXpuV8U60D/Fb2bD8PNFajMd2D6+lZdp8ni6/BbBbT4H/KWUYrZDgFgwNNjI23L3+Xv7e9c9Nq0Gi6ssDXTXFpNIIn3AubaVj8mWA6N0weQceta+tXDw2arAcT3DrBEeu1mP3j64GT+FcD/wAJxpWq3fjDwpYwxGHw/ZC6Fx9pRmlnQlpAUHzAoyrlj1JPpVxXcR6LNEzISoAY9asw5aEMzAkcGq0bBrYOo4ZQePenQMGQ7foaztZjMvw3Hsh1OM4Aj1C4U/8AfZP9a0ZIWyW/ix0rP8P4+3eIFxn/AImUjfgyoR/OtnqpyuOMHJoYinEfMYZHNS4MTdByeOP1pNo3A44GATiuW8H+LrrXtY1jTNTs10vULN2eOzZX8x7bzHRJ9zDawbbnKngnBoQzvLe4KHJ4B4rQgkEkiYIUBug71iK/ze/erlpMVYZXJxmrQg8MR+Xps0QGBHd3Cf8AkRj/AFopPD8jrNq0S/8ALO9f/wAeVW/9mopsDK1SMt4m0NOrIt1Ifp5W3/2cVsxxBmJ6dq5vU7y5XxbpywWEmoMtjcZWOaOMrl4MHLsPQ9KuRa5ezNIkOiyTMm3eI7+1YrnpnEnGcd/SqA34/nXr9femt8vtuPasG216/mhWaHQZpoWGUeO9tnUjpkESVLLqWrLhh4cusdT/AKXb/wDxdFgNRlCrkDPNQNI7NgnBzWZJqWsMxH/COXI46fbLf/4uq8Ou6hcMwh0KaUo5R9l7bsVcdVOH4I9KkDc8xtpGMdqibHb86ypNQ1dW3Dw9cAd/9Kg/+KqKS+1jcf8Ain5eODm6i4/WizA2G+Zc4xzTGPy7uAMYzWS19rQYk6A4OcfNdxgZ/DvVOHXtRulgaHTIJBcMywlb9CJCuQQuByQQfyNTyjOiYkt8p5HTjinR4MhK5zjBrEW414ksdEhODtObwdf++KcbnX8uf7Fthg4Y/bj/APG6XKMm1Bv+Kn0ME4Gy8JP/AACKtlRjj26+tcXeXWuN4m0gf2VZhlhuW/4/zzxGP+eftWut9ruQv9l2fT/oIH/41TsI2mJyxxjIxWJ4m8Naf4qs3sNTg+02ZZJDF5jxglTkZKkHqKGutfZudJsRjp/xMDz/AOQqYbzXt2f7LsMdMf2g3/xqlqM1UUcgdvz6etVvMBZUPT9az/tOv4LHStPxnn/iYN/8apiTa8yk/wBl6fnPH+nH/wCNUrDLPiVT/wAI3q5zkfYbjHt+6artj8lrECeSin/x2ub8RSa+vhrWidLscfYrjOL49PKb/plWhDPry20eNN07BRTkXzen/XOgZrRMyzEH7p5qjr/hnSfFVvBb6tZx39vDMtyiyO67JVB2uCpBDDJxz3qqbrXuGOnaeCP+nxv/AI3T0vNeZcGw05Qf+ntjn/yHTJN3YsUKogwijaASTwBx1okPbOePWshpvEBYf8S/TiMYz9rcZ/8AHKY1xr3P+gafgDnN2/8A8bpiJdaIS60Riw4vR9f9W4rUaTBBAHTvXKa1Jr3maS/2DTji8TkXb9Srf7Faiya+AAbDTeP+np/T/cpNDNLzGI3AYPfHf61Um8Oabfapa6pPaRyX1tkQzszEocEZC527hkjdjIDHnmqZfXyxAsdPHr/pTn/2SjztfXgWmnA9T/pT/wDxFFiTc5RBnlsdjmopJAZ/w5rKMviExkmz00H2un5/8cqBpvECkt9i0/J4/wCPl/8A4igdiZGB8ZzA8N/Zkf6Tv/jW0zIB74xXFfatd/4S5C1rpoLacwx9pfkLKD/c/wBqtvzvEBxi103Hf/Sn5/8AHKBlrVrdpLeKWFfNltpVnEanBYAFWX6lWOPesDXL7S9Qt7qLTooJNc1K3NiCsGJ1RvveZxkKoJJz+Ga0vO19WJ+x6aPcXD8/+OUnma/u3fZtMU8fN578/X5KtOwjaVjAgUcKq459hTfM3LnoDg/hWL53iJuPs+mg+80n/wARTj/wkO0kRaWAQD/rZcf+g1ADtEuAuveIUHCm5ibHpm3iNb7PuUc/jXC6e2vjxNrYMelqzrbSMN8uDmMrn7v+xW+n9vrGoVdJwRzhpif5VVgNuBg6lScHrntWdY+G9K0e6vJ7HT7W0uLoh55okAaUgkjcep6njpVc/wDCRxKG26Vg9fmm/wAKZ5niJlbP9kjaexm/woEavmHdxycVPaXHk3GCSARXPq3iJmGG0lRjP/Lb/CnGHxE2D5mkflP/AIVPUDoPD8+3XPEEQ7TxSf8AfUKf4UVzmg3l9Y+ItaGoG2eWWO2lH2UPtxtZOd3OfkNFWOxp2/PjJ2xymnI2QehM7f8AxIrgfh58K/Efg3xPcX1xqsFzZXFgtubOJ3UJMqgCbp82csuD90YK8k13UN0kPiTV53UlLaxhBA+sr/0rzpfjtfT2sm/w9Jpbt8sU32tLg78WzYKbRxtuU5z94Ee9UIreGvg/450O38O21x4paa10sNua2uTDvYvuUlCjAoFxFtXbwN3VjW/B8N/GGleCbjT9O8Ssusi4tbi1u7m5mmQMIFjuN5bLEMxdwvTITpVjwL8Yp/FGs2+my6QVSZrmOK/85RvkiCvgxAcLtdRuz1B4Fc9F+1Na3kVz9k8M6hJJbtHEyu4VA7t5fJC/dWRXTOOqHinqBDqPwi8byHV4ovF160FxcBY83+wyWwPyDJiYxyINvzEsGwema2dR+Fet3nh7+zotYaGWTVL7UZriK5kiaTzUkEW5kCklXaNj2+X8Ko6t8ddQh1DSHPh42Gnz6lDp1z9ouVLh5LRZiGIXEaIZEBfJzjAHNHxE+M174b8Wy6RYW0CxWPnfaXMqvcSFbRZhshI4jzIg3k8kFcUgK3/CpvFyaxA8XiidNPt0nFvELtwYWZpCpbcrGQEOqkbgRs61Vvvg/wCLI7eK30vxKbZUtJrZZp7maVkLomSoIJDFlcmTccK5G0kCt/SfjJc6/wCD73XYPDskTpe29naQTXSgT+dIiKWYKTGVL/MNp6cZzXOy/HW/utPEn9ktpdwodmVJluAy4iCklkGDmToO2KNQN3wr8LdY0PxFo2pza1NMliFU28l5JL+7xLuTOFVhuePB2jiMDsK5zTfgPr8Fubca5bWUDXDPJFayz4nBlmd3OSNjMsoTC8YStu/+ND+H/H/iHR9Rtlj06xu7SGO8mcQxrHKoDsDj59hwWJIxuQd6pad8etQ1RbQ2vhiLy75oYbVpL5gTK8dvJ8+IvlRRcgZGSSp4FTqAk3wN1lUmNl4nayukUwWk0bTMbeAi5zGATj/ltCM8/wCq+laHhX4QX2g6xouoTaoXbT/IUR/aJZgI1Fz5sakhQQxmjx8vSID0rOtf2gNRvpLiODwoqyQW0bt5t8EzK4QjC7d7RZfbvC9VPpivTfBevyeKPDdpqU9t9jnmDCS3ViwRlZlOCQCRleMjoaWoDZ22+LNNGeVs525HOS6D+lbLP0J4b2rHuWH/AAm1oPXTpTwP+mqCtWT5Tz/hUlCxt8+S3XpTslA3YimRtuA420rISzDOP60hjc7YznpjBNQ7mXcC3I6VPgL+B/yKjZQzcjigDP16cSeF9dQ8Sf2fc9/+mL1pQr/o8Sg4+Re3sKyfFAH/AAjetuuM/YLn/wBEvWrErfZ4sZHyL1+lMCORSMYG80kecEDjn5eKkYNtJznmo4wOhznOQAKkC3uaQAZGc5BIqOT5MjIwT+dIrfL7jmnxgNncOnPIoEZutMFbTCOP9Ohz+taRbauVFZmunaNP54+3Q/zNam7MZy1PoDG529D1OSKePmwQAcioJLiOGEzM6qicsx6AY61hao0+paf/AGhCq2dvGu9G2lZXjyOcg/LxyPwz6VUY3EdCuQGB6HPbNJJGeMD9Koabfyb7q0uTvubUhDKvAkRhlHx2JAwfcGrkkxWTGPzNJpplGLcRNF4xsGA3brC5B/CSD/GtqP8Ad5GOp/pWVeSFPF2kns1pdIR+MTf+y1rFS3zDsM4z0oexLGs+SBkD60m4q2MZyKZtVcerHml5bC5x9KQEm47seoqe1kzG6cHnt1qBcblB5HQ0kabXKqcH6UhGZGir4w1AHjfY2rfk8wP8xWxDnJHXHWsdlP8AwmCnHMml/ntn6/rW2sa9cnNa9AJQw8vDc5/Sq7ZXccjGKcA2QcED2FO8pWyOoI6UAVjtDD5hzUiZ3dc55xQLcH2OeCelNETRyEEds5pMDlPEmqnSfE0kqnIms4V/75eX/wCKormPjaskN9pLo2wNC/Prh/8A69FIdz0KG9gsdW8S3ly2yCGK2MjYztVI5GJx34ap/wC1NCvNIjuBeWT213CzxPHKmZFCZbZg5JAAyByMD0FZ76SuuR+LrAytEt5ILQyAZKqbWLnH/AzXJN+z7pH9uLqMd0RF+8ItfICpCSxZWjCsArAnuDnAq9BHZ+Gb/wAOWPh+0Ol3Vhb6ZbWscsa+citDEygoz7juXcCOW6mtiOTSbhriyLWdwdoae2zHIdp5G9PTnPI75rx5f2b47m1K3uqqj28oNqlvagAxqwx55BDSkgDjI244rrtB+D2m+HZryWzuDFJc2txalkhUYWSKGIc5ydghG0EnqaegHYW+teH5IpSl/pTRxozuFuISqIuFLHB4A4BPbpVdNa0K+1K9SC802e5s4o2uissRaKNhujLnPCkZIJOK84vP2bdFmsfJtrtrN1aNg0FqigmOCCFQ+3BK/wCjhiMjJc1vWvwdsLPRfEGjR3CR2Gr2dtbOkVsoMXlR+X8pJJKsAPlOcc8mloBvnxJoNrAJIJ7OaNpAXGn7JcMylwzCPPJCn5j1xVLXNS8M6roF7PfS2t3p+nxpqF1BGys8IjHmr5iKcgjaDtbrtFcfrnwDtI9PlfSLlY78LIYkeJIoWdmuSC5UZwPtTdjwi1pab8FdN03RdTso72ZDqOlvpk8iRIp2u8jF+Op/ekDPYCjQDqbjxRoKwzzT6rpyLE6pMZbmIeW7chZMn5WPocHiob7xz4d0JpHvNYsYfJlSCVftMeYGc4XzBn5BnjJx2rgrn9n+y/eeVrc8ZXzobdzYxPsgl87erg/6x/374kbkYHHWorH4BrHJdzSa00Ei3k82n+VZRSLBHJIrDzNw/fNtRB83THHaloB6fceKtDt/OkfWNNRreNGlZ7qMGNGPyljngHPHrmrFt4g0y+vLiyttQtbm+twGmt4Z0eRAeAWUHIry2b9m/TplvUh8SatAs9pHYoo2nZChQ+XkEZU7BwMY75rqND+Fdh4Y1KC80+/uIp4/MDMY4z5iySxyOp47+Uq56gUtANpsN4yt2xyNNkGPrMv+Fa8nzHpjA4rIX/kcpPVNPUfnI3+FbC/N8wGSRjmpfQoanCn9a5L4k6lf6Pb6LNp818HbVrVJo7Gza48y3MgEofajFVCZOePrXVKpaRmI4PtT0Bzj8uKVxjpH+f7vHqB1qNc5yTnPU1KR8rKxqEqOmf8A69IRneKj/wAUtrJ+XP2C4HH/AFxatKBv9Gj6k7V/kKzPEy7fCutH7y/YLjkf9cmrQibdbR8n7ijH4VXQZMyhs5xj1rivi1dX9n4LmOlJqzalJLHFA2joWeNmOBI4CsfLX7zYGTgDvXYYDcY4zTZRvAC9c80gG2pY2duzOZHMabpHj2M52jLFf4STzg9M4qePcTnbg+mP1pgb5SPfsKXfuw3pSAoeJIwYbD1+2wdf941fTauf7vSs7xHJm3tCO17B/wChf/XrSEe19uOnG6n0EzG8VR/8U/eY5jBQy7e8YcF//HN1c98TptY/tLwudGe9dW1GI3VtbQM8NxamRRIrsAUUBSTl8DAO3nFd1tUxvG6jYc5BGc/55rDTSdVsYzaWOoQxWf8Ayy+0QGSSAeitnBA7Z6AAVpFq1mILCRbjxJrkgHmIggtyV6F1VmYfgHWtUyfMAVI4xu96gsdNg0nT47a3HyLlizHLOx5Lse7E8n/CplY7uu4VMmrjMfVpf+Km0IZyWNyp/wC/JP8AStz52yR09awNcwviDw5lR/r5xn6wOK2BJ5YP5DFJ7APk3rggYbPfvXA+MLvxdD8RvCQ0yzuW8N+a0d9JbvHtYtG/Mqn5gqFUwR1LGu9kY7gQcj0pWYAAbec9aQx/zDnd+GPwp247c4z61DHIHk2/xA8fSrCseMHPNFiDKkzH4s08kffsLhf++ZIm/wDZq14ZA2SDt54zWVq37vxNohPRobxOPdYm/wDZDWgvyHn+LmtALuSMZOc1wniBdZsfihoU9pNfXmmTx+RcWEcEi28Q+ctcNKBsJA2jY3PAIrtUm3YJ4FSxt/EV4oAacqMnnHNO4mj3Dhu4NJI4DFgNo6E0izfMUYdTxQB5v8Z4mMWiuDtbdOp+gEZH8zRXd694dTXVgWTpCzEf8CC/4UUAZGma9Z2Wpa2ssjhmv3yFiZuFREHIH+zWovi3TlHEsgPr5En/AMTXM61d6rb+Cdfm0YTf2k+ozGD7Ou5wDcAEgewzXGQeJPiIPhE0x0q6bxVa6pbpHZMzq89uJVfc8v8AGHTO7GMcp2zVAeuf8JZpo5E0hPfFvJ/8TTl8V6ZjJkmA6820n/xNeX2vjrx/qWpXNvBZWtrbNcW8CSzadN5sUbAlpmjyFIKj7u/5SQDnFamsePPHVrpehtYeG1vL2+0c3txGYnCW9xHHueFucguSioOvDdaLDO8/4S7Tm6PMB1yLaT/4mmN4s07runz7Wsn/AMTXkUnxC+JWoWMVt/ZttEtzp11ILq1t51kkfDhFQFPklXCnBwDkc10XiDXPHlle2Fno6Qm1Szs1mnubB7h3ldJTKxYOv3PKj4x1fntRZCO1fxbZMoAFyzf9ekv/AMTSHxVYsACt3x6Wcv8A8TXmtr41+JWrale2x0y10tftNvAm6ykkeFGYbpudquuwE/e4JHGKyrr4jfExoSseiLFcE2we4ksJPIti0BZlYYLsxlABwCFVhggnhWGetzeKrLAYx3uev/HlLz/47TI/E1my58m+yecfYZf/AImuI1DWvHV94d8bJNAyzjT7z+y47O2aOWORXeOMK+cyFlCuDx2rMXxx4+TSZrddKvL154JlsboaY8LShWI3SKD+6JXoCQTwR1osB6evi2zU/wCovyf+vCb/AOJph8VWe/Ag1Dnk/wDEvm/+Jrymz174ladfQWKRyzRNqMwea+sGZYogsJihUqpJVlaU7ycgrjcOc958O77xVc296fE64lAgkgYWwgxviDSR4BOdjcZPP5UrCHw+JrT/AIS69f7Pf/8AHhB/zD5v+ekvbbWsniizOCLfUGyO1hN/8TTbaYt4u1HnkWkCdf8AakP9a2V7kucd6ljMr/hJ7Xk/Z9SP/bhL/hSf8JVaruK22ok/9eMv+FbDSHPDHbUcjCPJVs5PSjQLmV/wlNq0ZLWepe+LGTv+FJ/wk1uFAFlqWOg/0J/8K2Sfc4pMN5eGb3GKWgXOT8T+JYj4b1jNlqY/0GcZ+xPx+7b2q/b+KIvJT/iX6k3yj/lyf0+lW/FTY8L6uep+xzD/AMhmr0ShYUyeNgNHQZkyeJIwMjT9UBHOfsb02TxRGG/5BupfN1P2Nhmtrklh17UknXHGe1LQZkf8JLFsz/Z2pg9OLNqX/hJYcbv7L1Qnof8AQ25rT8xR1GecGpUbkE8D0NGhNzkvEniOJtPgP9m6kCt3bk/6GwH+sFbDeJowSP7N1T/wDao/Fcy/2WCDki6tj/5GStpmO9sn9KoZjHxVES3/ABLtVb1/0J6a3ieMNk6fqQH/AF5PWyrqOh96Nu/kc+lIkwH8TQD/AJh+p/8AgE9J/wAJNAytiw1LI/6cn/wrc+vBzzTZm7H5eMZoHc4nXvFEB1DQX+x6gGW+2/8AHlJ3jcelaX/CUwuQfsWpbgf+fKT0+lO8SEGfRDnpqcXP/AXrThk4wxO7oD0plGd/wlEOAGsdSJHT/QZPT6U3/hMLcOBJYagB6/YZOP0rZVnVmB5I6VDdBmbB/TpRcRSPiK13BxZalkDg/YZf8Kmh8UwcD7FqQ/7cZf8ACrMNw0a4JLDqRU0NyfNUKef9qqTQrGBrnii3bXfDz/YtTz9omU/6DIM5tpOnHXgVr/8ACR23P+g6mGPCr9gk/wAKb4kk232gS911JVOP9qORf61thg2DnkD1p3EYv/CTQbsf2fqS8f8APjJ/hTk8VRCXH2DUz/24yf4VrMxXGeT6Um4qw5x2pAZp8UwsQP7P1MjPP+gvz+lRnxPCvI07VNn/AF5OK3EjySRkY6U5lCLy3NAFOy8ZwqpH9maoenSyeir9ivMmVweO31ooA5PTPEWneGfB66nql2tlatcTJ5rgnLPO6qoABJJOAABVSb4ueGp7WO5sNSh1KGTcrNHKse0jyeu/GQRPHgjjnrzVzQ9Gt9e8H6Kt2JCsUkd9H5b7SJAxdT9Pm6Vi6v8ABXRb1YFtZri2YGFJXeTzMwobfKL6EraxDPb5vWmBv6V8QvDusabJe2etW9zYw3KWjzBmVRK5AReQD82Rg981Uh+LHhC4uNPSPxFZzHUPLNsY5CQ4f7hBAwA2Rgk9wKR/hX4fm8OatoLx3X2DUooop8XBEgESKsZRsZVgEXkdxmqGl/A/wjo99BLZW0tsYZppgqlHUeaQSnzqdqrtG0LgrjrT0A0vDfxa0Dxd4gbS9L1D7TLJbR3cEoJC3Mbb/mQEZIXZ94jHIwazE+N3heXVLqFNQUWVrsEl+52xHdFJJ8gPzPxGPug53DGa1tM+Fug6LrlrrVtBcJf22mxaSJDMcPaxxlFicfxLjn6gHisGT4AeFbq0a1uG1K8XaiRvcXXmGFUj8uNV+XGEXgAg9Oc80tAOg1H4reFdK0vTdRvNbhisNRjMlrN87LIoKhjhVJABdQSemRUel/ErSNc1i1sNPuPtJuJPLSbzQpzsd2Gw4YEeWQRjOasXnw50bULSytZo5jHa2rWcflOI/kaSKRshQBndDGeAO471lWfwt0/SvFltrVlNNEIpZ7maJyXaWaUFd249AAz8Y6sPSjQBugfFjwzr2nrfpfLasTIrwyMSUKSCMglRgnLR8Dkb1zTm+Mfg1bZmGvIVaVYQRDLlmIbkfLyuFf5vu/Keaz4fgL4Ws7a3trRr+0tYZzN9nguyqO5dJH3DH8TxIxxjJWr5+D/hkiNTFcbY7VbNM3B/1aqygfk7fnRoAs3xi8HWouR/bccrQS+QwijlkJJDn5dqncv7qT5hkfI3PFdcGR0WSI745FDK2eCCAQfxrkNM+D3hrTYnhggljiaWWRIw6rsMkckbAEKCRtlfG4kjNdekccNukKr+7iUIoB6AAAUgMPTEH/CSa4Tncv2df/Ief61tqvysCxBxWPpJLa9r+RgGSD9IRWuvyyM5PGAAKBk21VUYHNRuuZjtHORmgyE59jWJrfihtK8ReHdO/s97hNXuHtjdLKqrAyxPIMqeWyEI46YpCNhWxvzxjGRT0cN3z2phG5T0Oe/tSR8YAOO+KnUCh4sUf8I5qvqLSX/0E1oKg+zqD02j1rM8WNu8L6scYJtX/litDzDsjXHbHFHQY4MF7jaaZN2PRjwKQ7lfkdPasfxtr0vhzwzfapDBb3JtFMzR3Vx5CbAMn59p5x0GOSQKQGxGpTcSMd8damjfcoyvzYqhpt899ptrdvBJameGOUwTDDx7gDsb3GcfhVuEblzjnrSEZPipdui5I/5ebbP/AH/jre/5atkgjNYfjI/8SFmHX7RbH/yPHWuz4lc9eeaoY47dwwAQxrC1LWzDclYLyN1WQROptZGhRjwA0q/dOcdenpVjxBePp+j3lzFhJI0O0noCeM/hmsXx94hj+HPgefUIdPF9a2AXzLcyMhKgknBCt8xI7gDqSQK0graiOitNRWeR7eRGt7uIZkhkwflPRlPRl68/nVmaNXAOO3r+tZevELfaJexnJNz5G7gh45I2PUdeVUitPdlsEfL+X60SQHN+KMqunSDkJqFuenq2P61pyeUzZPGOaz/F0ZSwgPIC31qfr++X/Gr7xqpbjn1xUFFosF5xkAVArDbuAx3xjrUsUgmjwevQcVzXxC8d2/w18PvqlxbPfSbgsVnC4SSTHLkE8AKoLE+2O9CEbcjeXkgZbNOtZ1a6QH7xPQ06RAw8xQNrYIqLbtlV8ZI596QyPxNNti0p/wC5qlsc45+8R/WtfzvLkx3/AFrK8V7X0eOdcfJd2rj/AL/oP61rT7UlYDH3iCfxqySQzdO1IsgaQYG41FH6uRnNZPjHxMfBugPqkdj9uxIkcgLsiRIesrsqOQi9Sdp/DrQB0y/6xsDGB2FKwCjJ6/Sizuob62iuoJYp4JolkSWFgyOpAIZWHUHPBqWSTy1yeTQAkE3l7s85oqpMiuqsqNznpRTsB51ruh67q3hPwdFolxPZXNm8dxJPBsLAJbSBRhwVILlByD1zXK6xN8T/ALPqOo6smyLT7qO8ht7eJNirEsrBlIO5wRsDI2eTxXtGk4XSbJc/8sEHT/ZFXN4PzA80AeI2F18WZbjRpFeYac0HnNJeW9uLiVymWSdU4QE/c2nuN2elbNva/EGHwz9km1GVtVa/gU6iIYPNFsbZWmIXGz/XZUZGcV6exOT3561A27OcYNFwPKNOk+LC6jottcXataPJE93efZoSwJhhMkZUDiMOZwCOchc5FWI7P4hQ/D3w9aWF/fR67HHctqFxeRwSSu6xyGJOm3aZNgBHO307eqqTjAHNEcmeo6nr3ouB4l4hm8e2WpWcTN9q1SWRoLC4eNd8xj+1yB2VcIML5GcjHzAVu+KNN8df8IfYCzlk1LXrHVJriO4mEcZkiW3mEbMq4U/OwAXpkLn1r1Mndz0qMscZxjnFFwPG7nUPiTZRidWvDaQefPA9zDb73t1Dk/awv3ZQoTYI+ueaxtNh+JepXXh/WFXUndYv3ZuY7aMnetq0izqOFjJWcIVG4DbnFe9CILluMdcUgk5IxkfSi4HiUN98XGWyD6fdQl9VMhMz27bLXbBmOTC8jJnwwwflHXiu2+Hsvi3TZLi38SSz6j5pjkS4kSJfLPkoZEwmP+WhcLweh56V2s77Vz1H5fhUJ2sp6cjPNAFbR8Satrzg9bpB+USVqMQ2Mnv0rB0KTbqGtEdPtv8A7SStwtk549KQEjdgvHODWTq3hbTtb1LS7+7SWS402Qy2rRzugRyMbtqkBjgkc54JrQXhOp4/Sl3cNtI+tAFhV/dg4warsm1iqnH0605G+UBzjnggUjN6Lk560AZvi7I8K6qx4/0dsD8hV1sbV4wOprO8WsT4V1Xn/lhj/wAeWtFl3JjGeOmOTS6DGqxeRjlffmszxF4X0rxZposdVtftVqJ0nCCV48Oh3KwZSDkEZ/AVd5XHBwtP3ErgBfqe9SIbDEttGsCBtka7FDsWbAGOSeT06mrlv+7jB9qrLszk/My8Zxj3qwvQJiqAyvGa/wDFOznGcTQN/wCRkrXaMMWJByzZyD1rE8YZ/wCEYuxx8rRn8pFrcLBQMjjocd6YyteWMOpWE9rPkxzK0bqGwcEVyt+mm31hHoPiuWSPYCguWnkt4btSNuDIpGSVOGRjzz2rr8bncjaR2NQttut6yIGBPKkAhvzqk7biMUXlprWrafa6U8U2n6WwmlkgIMSkIUjiU9CQCeB0AFbx2NwCxK9B61HD5duoCIIlU4CKoAppwZMkY98Um77AY3jEY0JnAY7J4H6+kqn+lad1EFZjls+5rK8Y/J4X1BuSVQMfwYVvXW1mOMHJIK9qkCnDbvH1OQxGOelUfEfhbSfFVhLp+t6ba6naSIVMdzGHwCMEgnlTjuMGtWP92CDx2HvT3UPznDAbfxoAqNbxQ2qRQoscaLsVV4CgcAYqBYyzHOQehx3q00QDEZyuPTk01Y1VsjOelAFDxJF9n8N3hUsdrRS/TbKjf0rob61DF/3jcseQ3Xmuf8XKG8H6uQeRauc9+BmuiuMiRjjIJ5NMCn5AUBcyf4/jUmp6Dba9pL2F4bgW0oKyeRcSQMw5BG5CGwQSDzyKUtt+VVzu59atQy7YwPvfWgCSy0u30/T7a0tYRb2kEKwwxx8KiKMBQPQAY/CnCE8pknjHNS+YBGDuGcdDTYG3Z3dD2+lADoYQFwSwA465opxdkwU5Bop3Az7eIW1rBEBjbGo9+gFSKx2kdz6USZPAUt2pfmXb8nSiwETZVtucZHTFRqwzndmnTdC2D6moR/C+3jPpSAsKxZsngUMwGPXPSowC+Rt4FNZWVl46cGgCb7RzjpSeaHbAbP40kkZKhgOc4PrUKod2WXvQA9pCuFJyGpPlYru4b1qGbO7pgfTFJEGDBDzn1oAllX5umQpzioW9BwveprjC4IBz7VVjDZwx4zgUAZ2hsFutXx0N62M/7iVtLOGbGTkVh6LGyvqRK53Xsg9uNo/pWrHu7ggetFhltWJYkDDDrRCysrHdnJ4qDc63GzblSOtSqDt4XaeuBRYQ4tx/tdTSK20D5h6mmBnOSFOSMDPHNJ8yxn5Rk8k0AZ3jBgvhfVSe8IH/AI+tajSZkKAZHPNY/i1XXwnqWfveUvH/AG0WtaQFWcnjJwaYyPIViB9DimFSvJyT7VIrEnoB3z60SIwjPFTYQyN/MVjjb9angk3L13Z67ulVkU7SCp656VLHuVgoGV7+1MCj4wx/wi2otjgKp56/fWtWTDLgHjvWR4y3f8InqmQdwhzn/gQrYbPlqQoAxzigYzc/luBgrjFQRt8xBOOPWpyGaNu9VWykuSu5T7d6BEzrl8E/jSnPA7/oaOZF3bMe9NbPpnOBnoaAMLxkzL4Z1VSMHyT078iteQ7+DkZ7g1n+KF87wvqiH732d8Z9quSZWOL5SQyjn04oAlVsxnByQeCaZHcYkdWOCeTmm+W2z5ajuVbarBT0575oAubQc5IHFATkE8Y6Y71BauxVQ6NnHBqysgYYwV+ooAoeII/M8P6shGQ9tJj1Hymtq1ZLiwtpD0khR+fdQaz9SjZtNvFxu3W0v/oBqfR42bQ9NbYCGtIec/8ATNaYE6425xwfzpyqyhgMCpFgIYZBHpikaNl4C7eeeOtIA84MoHBz296WO6VgFI2jpSLbqsYAGD1xjrVZo2Xjp34FAGvDcxxqVPNFUI3+XDDn6UUAeVeP/FHh/wAA+JLTT7u0uDbyvaq8/wBrmLAzyTIqqoblsxcZ6lsVd8TeKvA/hHWF0vWGvba/2hhGs0x3DymlHO/0Qp/vEKOtddrXg7QPEFw8+p6Ta387KqFp1ySF3hR17eY+P9403UvBfhjxJqSXt7plhqGoQrEizSASSIsUnmRjr0WQbh/tCrA8wuPit8OY1mbbrA8ucwhU80tIVBLlRv527SCPvZHAORVu+8U6bD4ei1WHQdY8v+3X0g2v2p2lkVDIGljAfB/1ZwGIr0CT4ceGwp2acIytw12nl3EyeXK2dxTDjYGycquAc8inr4P0iGNoxYRmL7a98VJYqJ3DBnGTwSGbgcck4pAedSfEjwLbWovH/tpLWRAYLgSSqlzJ+7zHGTIPnXzUznAHPJwah8ZePPDXhXRNE1lXu/7O1KIXG+5u7iNo4TLChYrnqPOHHqBXa/8ACqfCcfnbdGhTzEVdySyKUC7MFMN8jfu0+ZcE7Rk1p3vg3w7ri2sWo2Fvfm0j8uJLhjIypuU4OSSRmNOTnlaAOU8Sa94b8MXljY3Fr4juLu6iimEVs0rlBI/lxK/7wbWZxtA5x1PHNY0fxJ8BzySRW8+t3MywRzBYHmYszmNVjH7z7+ZU4OByeTg16TL4X0SWS2kl0+KSWFIYopJCSUWJi8Q6/wALEkZrMtfh74Y0nJh0+OCNzEDEJnEZZGVozs3bSwKJg4ycCgZwt98SfBFrbPNJPrUe2ONzHJLIrlnZ1EYBkGWBifOPlG3rnAq/o/iLwrr+py2Ni+tqRbtPHPNJPHC+2GOZlVi2dwSVCQR3x1FdDqHwv8Kysks2mxAxjEchuJF8jLlyYyG+RizHJXBOa0IvDGi2MzXP2KCORlk3zM5LHzESN8knkssaLn2oA4nwp4o8O+MLq2sov7WS8khMpdp5lgZljjkdEctklVljPI712S+EbAbT5l9tz1+3S/8AxVJpvg/Q9CkimsdPhtXg8zyyhPy70RH791jjH/ARWyrDy9rHJ7UgOT0fwpZmG8/eXv8Ax+TDcL6Xs3+9Wjb+F7Q53SX20cf8f0vP/j1WNBbdZ3eT832yc8f79X4w2SD60CM5fCuntyst9nPJN9Lj/wBCqRvCNkNv72+O3k4vpv8A4qtaPbEMVIuBnvxSAyZPCunBAS991/5/pv8A4qoW8I6fIHCveg9R/psv/wAVW+R+5JHI64qCM7Y85zk5oA5PxZ4TsF8K6k++93eUuP8ATZT/ABp/tVqv4OsWZ/mveT1+3S+v+9R4ub/ildU75Re//TRK2J8mNwpwNxI5pjMZvB+nLkbrwdv+P6X/AOKpo8K6eW5a8Oeub6XP/oVasjHy8k5NPypX60hGLJ4S0/YxVr7I7/bpf/iqSHwlp8iDc99uI5xfzD/2atiRtr7gdmeKRW2k5b8qAOX8WeFbFfC+qEPfNtgPDX0x7j/ara/4RLTxCrFr4jA+X7dN/wDFVD4o3f8ACL6tk5BgYj9K6GMfuY++VHP4U+gGL/whunhSfMvvUf6dNx/49UH/AAhdh5rKTfAqMq326bn/AMeroujECnFQysSefYUgOa/4RDTy3+tv+P8Ap+l4/wDHqSbwhYhQ3mXx9/t03/xVbgU7WyNxomztOOe+aAOU8R+DbBfD+onzL3PkSf8AL7N6f71XYfCGn/ZYCZr5mMani+m44H+1V/WVEmjXybslreTOP901LZzD+zrTrkwoR/3yKAMqPwfZp1mvzk8f6fN/8VSt4RsGXP2i+B9Dfzf/ABVbAkDZ4/4FUe7DZA47+9AGQvhGx+XM+oY9tQm/+KpR4RtCwVbnUSMcf8TCb/4qttWH3hximQMC3TgHrQBnjwXZPDKjXGoHKMMnUJu4P+1TPCvheym8MaU7XGoYNqg/4/5uoGP73tXRM4GBu49qzPA8x/4RfTE67YtnHsSP6U9QJf8AhD9P2kmS+9s383/xVMfwbpshLBr33zfTf/FVuKxKk4PzcjjjFDYVSwyM9aNQMX/hCNM3ZP2sj/r+m/8AiqY3gnTd7f8AHyeMj/TJv/iq3gxXGMn3FNducYoA5t/B+mmRh/pXH/T5L/8AFUV0EinII5opAeW+MvC3jXVvEF/daXq+oWVllhbW9tfLFHtWz+X5cZybjGTnouOhOeft/D/jXUNZv7a3urrTmt4ma5ms5FtvMd1vZI4xIF+Yb3tiwHTv3r0DUvitoGm3X2Rpbq4vftLWf2e2tJJJPNEoi24A7sRg9wCegqg3xw8LwzNbtJftcJcm1aFLN2dT+7+YgD7v76Ln/a9qvUCLxZ4d8eahfwXelarLbmGztI1j+0Ktu8/lyi4eSPHzfMYsduOOlcnp/hP4gWun219He6le67b2MxhjvL5I4/OEkLiGXDvuSQLIA5JI3dhgV2LfHrwkbWa4t7i9uY45JEZrexkfCRqGeXp/qwpB3f8A6q7ZY/JJUDB6E0AeOWHhn4pxzaOt/wCIZnWC8MVxJZtGTNAgXy5nUlRiTMm5ecYTirXhHwj400nx1oeq6jfzX1lJYJBqqyXatK0/mTOuDj/VJuT5BjOQc/KQfWmb5SB1pqE8dyM84oGeQw+G/iNeySJPqmoWkbSqbl01CMGVlW4O+DAzHGc2y7Ovyn3zfbwX4m1Lwla6Zqmo3U11Hq9jdveG7Xz0ijVGmIkA6+YHwAOARjtXqG4bcZy1RvKGUKeucUhHiE+gfEfWLO003U99zaqLaW5na5j2SMptztwOSQY5GJ6Hd70mm6L498V/CnW0uJLmLV7+GyexXWZElZJ1kDyylVA2x8JhDz8p4r20qFUnHyrUJZnJYY2HmlcDx1bD4m3Wq+W095p1m1nFBJN9vjkdn3QbpFOMK+BcdF6Y9QB6V4Nh1O18O2EWtyNNqcaFZpHYMzHccEkDBOMZrUX/AFzZIx70bm3Doc/hnmgDM8PyB7WVh/z9Tn/yIRWrG+7d9OM1keFWZtF3dWM85Pb/AJatWpGv7wgk4B/pSYFpWBwp4J61J5gBB5A9e1V1wuEUVyd1pdyvxa0vUo9NuWs/7JuLWe+WRfJDNJE0alS+eNj8hf4h+AB3aygQt79KiXaq46EDNMVhtGB0HfvRJloiVbt3oAyfGUhHhXU1wP8AVqSf+2iVqTLtkdjktzx2rE8XTbvC2o57RqD/AN/ErVuZ/wDWfXGaYyZW3KDgZPNSKBsPbHGarx/MuevrXL/FCK4vvBepW9roY8RXE2xIrIlQuSceYwLDIT72M5O0CkI6+UjaQRlulRyNsjBKncOm2srwxaLaeGdKtGN0GtrWKEm8x5xKoFy+CRuOOxNa4Be3ZVXnHFAGP4oz/wAI3quBg/Z34/CtvT5me3jZucov8qwfEjFvDeqqQA32aTv/ALJrQsctp9sQcgxLkY/2RQBa1DVItNsZ7mTOyJckL1J7D65wKyLzS9Rt7P8AtT+1Jk1FNsjxyANb7SQGjKcfKATznOVzntS+IoppdEufLQyvHsn8tTy+x1cr+IWjXpodc8K3wjt21OG6tspFHEkplBwRhGYK3rtJAOMVrF2WgGtpt415DPHIixXVu/lzRg5G7g5B7gggj61ZVdsu0Dheled/BbT7/SPD/wBg1ENHc2MMVvJuIL7g0hXeASA2wplASF4GeK9HXbHgE5/2iaiWjAz9RTzLS6A/55v0H+yaraO3maRYOT/y7x9P90Vb1Bd0c5ThjG3B7nFZ3h2f/iRaaMY/0aMfX5RUgaaqGXp8pODTWTcQxHTilTqdox7dqp6ot8ul3n9ntCuoeS4tmnJ8sSbSFLY7ZwfwoAs+WQ23GG9x1pYY+5TBz0riPg9oWseGfC93p2tR4nj1K6eKVrs3Blid94csQDyWbgjj2rt2LKQvIyetAF2Njx2wfSsLwfMV0GIDjbJMo4x0lcf0rYUspAHIyKx/CkTRaQ6E7vLubhf/ACKx/rQB0tvfJIoVzh/fvVlhiM8AfhWEyDfkDPOPxrZtbtpIY2xh1PRvamgBGRl4/GmSMeQOR1rzv4YaDf8AhTUPEFp9hnh0ZpVmtrm+hijup5S0hkDGNj5iAFAshwxyR2r0PBHI2g/z4osA5eFB3BR6UU2RTxtX60UWA56HwPoS6vdamunRG+ubmK8lm5y8sSFI2P0Un65rjbz9n/w3HqWm3WkvNoospTKFgw7MxMeWV2yUbbEqZH8JIrqF8f2G04ttQP8AteXF/wDHaavxAsWY/wCiakQD/wA84f8A47VE6iQ/Dfwxb2b2UemKtpiZFgZ2KokuN6KCeFO1RgdgK3rK3S0i8uMORuZvnYscsxY8nnv+HSsI+PtPOSbLUf8Av1D/APHaZ/wndg3Sx1LH/XKH/wCPUajR0jt144psahV4JNc7/wAJvYgECx1TPT/Vw4/9HVH/AMJtafKPsGpf9+4f/j1AzpGPzEKAO9QSPt5/WsNvHFmzg/YdSyP+mcP/AMeqtJ41tG62Oo8/9M4f/j1KzA6NJPlKnketTmNJFYqR0xXJr44sgCDZ6jt7/u4s/wDo2nf8JzYR7c2uo7W/6Zxf/HaVgOhaIZyRx6miTC7D1P0rBfx5p0jDFtqGR1Hlxf8Ax2opvHViqg/Zr/Gf+ecf/wAcpASeE5imiQ8Dmac/+Rnrb8ze2entXCaD4wsrHSYIZ4LuOQPKxGxD1kYjkP6EVf8A+FhaOnJa6Qj1iH/xVMDri3zBuN3QYNShfl6/0rjY/iNoSt808wz/ANMTS/8ACzNCVWb7VNgdB5LUrAdftZs9/anx5EbKTweK4iD4o+HFYFr2VR/1wf8Awqdvip4a24OoyFT627/4UAani7934X1BB/dT/wBGLWrIrb23Dkn61wHin4meHLjQbyKG/dpXVQq+Q4/jU+noK0pPit4XO5m1FjyT/wAe8nr/ALtMZ1oby+/FLMQqEgjFcWvxW8KL11JvX/j3l/8Aiakb4o+FfLJOrNk9P9Hl/wDiaQjsfM3LyBRDcKi5BzzxnvXFR/FHwtG+86o3/gPJ/wDE0jfFrwqjMBqhx7W0v/xNAHW+Jtk3hnVTxk2spIx6Ieam0uVmsLXH3TChye/yiuF1D4t+FpdE1OL+1PmktZkCm3l+bMZAH3am034s+E4bG1STViGWJQR9nl67R/sVQHoCsBISOfl5WsCbwra+dIbe5vtPjc7ngtLgxxkk8kDoMn0xWQvxg8IK3zauRkc4tpv/AIinr8YPB0m7/icdev8Aos3/AMRRqB02j29rpcawWiBIOTxyWYnkk9ST6nmtbgruzx0xXnv/AAtrwgT/AMhgA9sWs3/xFWYvjB4RWQq2rKyf9e03/wARSd7gdpIq+WSD1Bx75GKwPB8hm8M6W3/Tuv6ZrKk+LfhBcEavle/+jTf/ABFYPhL4reFLfw5p0cmrgOsIBH2eb1P+xRYD0tW2scdTSSfNjNcd/wALa8IsvGsc/wDXtN/8RSf8LX8KsoP9rg4P/PvN/wDEUgOwUNz255qRmDYBXJH61yKfFTwoy5/tYZP/AE7zf/EU5fil4U3YOq5+lvN/8RQB2EY+4xY5zzWfoYX7PeRj+G9nBI/381hL8VvCvCnVRjP/AD7Tf/EVQ0n4oeFopNRU6qNrXjsp+zy8ghT/AHKYHebt7Gp4pPK6vxXDL8V/CzFl/tYZ/wCveb/4ipR8VPCqt/yFvp/o8v8A8RVAd4GU7sAAEfrTo2DY5I7c1xEXxW8KqcvqylT/ANO83/xFTN8WPCKru/tcDjB/0ab/AOIoA6/jsP1orjf+Fv8AhBcAazx7203/AMRRRYD/2Q==)

![Afbeelding met tafel

Automatisch gegenereerde beschrijving](data:image/jpeg;base64,/9j/4AAQSkZJRgABAQEASABIAAD/4RIuRXhpZgAATU0AKgAAAAgABQEPAAIAAAAGAAAIVgEQAAIAAAAKAAAIXIdpAAQAAAABAAAIZoglAAQAAAABAAARvuocAAcAAAgMAAAASgAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAEFwcGxlAGlQaG9uZSAxMwAAE4KaAAUAAAABAAARXIKdAAUAAAABAAARZIgiAAMAAAABAAIAAIgnAAMAAAABADIAAJAAAAcAAAAEMDIzMpADAAIAAAAUAAARbJAEAAIAAAAUAAARgJIBAAoAAAABAAARlJICAAUAAAABAAARnJIDAAUAAAABAAARpJIEAAoAAAABAAARrJIHAAMAAAABAAUAAJIJAAMAAAABABAAAJIKAAUAAAABAAARtJKRAAIAAAADNjcAAJKSAAIAAAADNjcAAKQDAAMAAAABAAAAAKQFAAMAAAABABoAAOocAAcAAAgMAAAJUAAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAEAAAB6AAAACAAAAAUyMDIzOjA0OjEzIDE0OjA1OjU1ADIwMjM6MDQ6MTMgMTQ6MDU6NTUAAABEygAACe8AADhvAAApnQABQ/AAAD1nAAAAAAAAAAEAAAAzAAAACgAAAAQAAQACAAAAAk4AAAAAAgAFAAAAAwAAEfQAAwACAAAAAkUAAAAABAAFAAAAAwAAEgwAAAAAAAAAMwAAAAEAAAApAAAAAQAAfJwAACcQAAAABQAAAAEAAAATAAAAAQACx1MAACcQAAD/4QmgaHR0cDovL25zLmFkb2JlLmNvbS94YXAvMS4wLwA8P3hwYWNrZXQgYmVnaW49J++7vycgaWQ9J1c1TTBNcENlaGlIenJlU3pOVGN6a2M5ZCc/Pg0KPHg6eG1wbWV0YSB4bWxuczp4PSJhZG9iZTpuczptZXRhLyI+PHJkZjpSREYgeG1sbnM6cmRmPSJodHRwOi8vd3d3LnczLm9yZy8xOTk5LzAyLzIyLXJkZi1zeW50YXgtbnMjIj48cmRmOkRlc2NyaXB0aW9uIHJkZjphYm91dD0idXVpZDpmYWY1YmRkNS1iYTNkLTExZGEtYWQzMS1kMzNkNzUxODJmMWIiIHhtbG5zOnhtcD0iaHR0cDovL25zLmFkb2JlLmNvbS94YXAvMS4wLyI+PHhtcDpDcmVhdGVEYXRlPjIwMjMtMDQtMTNUMTQ6MDU6NTUuNjcwPC94bXA6Q3JlYXRlRGF0ZT48L3JkZjpEZXNjcmlwdGlvbj48L3JkZjpSREY+PC94OnhtcG1ldGE+DQogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIDw/eHBhY2tldCBlbmQ9J3cnPz7/2wBDAAMCAgMCAgMDAwMEAwMEBQgFBQQEBQoHBwYIDAoMDAsKCwsNDhIQDQ4RDgsLEBYQERMUFRUVDA8XGBYUGBIUFRT/2wBDAQMEBAUEBQkFBQkUDQsNFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBT/wAARCAHjAXUDASIAAhEBAxEB/8QAHwAAAQUBAQEBAQEAAAAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtRAAAgEDAwIEAwUFBAQAAAF9AQIDAAQRBRIhMUEGE1FhByJxFDKBkaEII0KxwRVS0fAkM2JyggkKFhcYGRolJicoKSo0NTY3ODk6Q0RFRkdISUpTVFVWV1hZWmNkZWZnaGlqc3R1dnd4eXqDhIWGh4iJipKTlJWWl5iZmqKjpKWmp6ipqrKztLW2t7i5usLDxMXGx8jJytLT1NXW19jZ2uHi4+Tl5ufo6erx8vP09fb3+Pn6/8QAHwEAAwEBAQEBAQEBAQAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtREAAgECBAQDBAcFBAQAAQJ3AAECAxEEBSExBhJBUQdhcRMiMoEIFEKRobHBCSMzUvAVYnLRChYkNOEl8RcYGRomJygpKjU2Nzg5OkNERUZHSElKU1RVVldYWVpjZGVmZ2hpanN0dXZ3eHl6goOEhYaHiImKkpOUlZaXmJmaoqOkpaanqKmqsrO0tba3uLm6wsPExcbHyMnK0tPU1dbX2Nna4uPk5ebn6Onq8vP09fb3+Pn6/9oADAMBAAIRAxEAPwD9AJp/mPrWTcX3lyEDk0txOc/KcD2rNf52zu5qmzEdPdSSbh61VYkdOlPZedpb6UxlO4DPepGHmfN1IrDuLdb7xUgkijmWHTmfbIoIBeYc4P8A1zrcEJOeQfauevrx9P1DxJfxLvksdNjKpjdkhZZMY784496ARwXhy48bS6X4sTVfDMaTRWL3Gkzi2XMs2wgR4AwCG2nnls8VHZeKfE1xNZ2M3w+iSeS1iNxLNbOkcM7SKjAsAQ6gFmJUAcccGrWm/tCCSztBdeHruS4Ni15cS2cqPANsZcmNjjeMqVIHKk4OeTVub4/6dZ3w0670m8trwLN5sIdWEbpIEwWyBtYsCGzgYOcUitTM8ReJNXs7Dw81l4LjF7eW63V1CLdnIZWG+BflwGK5OXxge9SP4xdfCuj6lceDreK/u72SI6dGu5pIUjdywyNwICgEYzke9SaD8fodTjCPoOoNekDdHa7WjBeYxwpv3AHcAp3fdyetaMPx00ObfeHR9VaS3lkhEzW67lCKxldGLdF2HIByePUUAYc/jeXzS1v4GjaG43LbedC4OREzq20LuKsQoPHy5561f8P+KI9Ws9blm8FRxtpmmreZt5T/AKRJ5YdkVSN2DnAPsa6rWvjJpeh61d6XJBqFxNby+TmFAwkmBizGo3A5/fRnJAHPXIqSz+MWkX3hybWEt9SMUd1FafZmh/fNJIu5Nq55BHfNAHB3PjsabIkVz8P5vOkufs6+Td5jyHZWJcgAZ2/L657d33nxA0yzfN34QvYY2clWjuC7OmZgDsHO4mAjaP76kkCuv0/4z6Nrl5psFnHcZvpoogt2jRMPMCsjbTnIKuGHPftU+j/F7QtZ1620gC7t9UmuLi3hjmtz/wAsZWjLlhnClkYA+1AHJeFvGeneILvSon8KahZxXzxoZmvdyx73dEJAbkExkn0zzXpH/CK6Zkjypl+lxIP/AGatgxoqgIFQdQFUAfkPr+tJt+b1qQOT1zw7Z2s2krA10nnXyRsFupOV2OxHX2FaJ8L2JPBuR/29Sf40uv8AzaloCZ4+2O35QSGtRhhc/wCelAtTIfwtZYI/0n/wJk/xo/4RewXaP9IP/bzJ/jWvu3AAULH15oC5mf8ACKacMYS4/wDAmT/Gj/hE9PyDi4PGf+PmT/Gtf7uB70bsZ56d6BnK61oFtb6pocUT3aRzXDrIq3UnzKImOOvqAfwrSk8MWY6yXeM8D7VJ/jTNaYt4g8Pr0xNO31xF/wDXrX+Z1z+FArmR/wAIzYfxNdN9bqT/ABpo8MaduxtnP1uZP/iq1cMpwRQiFWG7vQFyjH4V03aflmB/6+JP8abJ4X09Y3IW4+6T/wAfMnofethm+XANRSM6xSk8HY38jQBzfhrw7bXXh3S5pWuJJpLWJ3drqTLEqCSefU1pf8IzYLx/pA/7epP/AIqn+Elb/hE9GB5/0KE/+OLV9t4+9z7UwMv/AIRuzXkNc/hcyf8AxVKPDdkOr3Pr/wAfUn+NS6lrllpbbLm6iicc7WbkfUDmn2F9Fqtv9ptbmO4t2OFkjYEcdadmMrR+HrDaNzXhJP8Az9SYH61nx6Xbf8JFd2zXF8bdbOKVV+1SYDF3BPX0AroRG+OOPSsSNZf+EyvFDddPi/SV/wDGlcC2ug2TdLi8H/b0+f51Mvh21CDNzfr2P+lv/jVko/mcgAe1WFjc4ycg9KoDKbw/bhuL3UACen2p6bJ4ehK8XuoZ/wCvpq1zHIcDH0NBhdeScUgOQ8RaObHS2mi1HUUk82Ff+PknhpVU/oTUlz4bjDsPt+ocH/n6NaHjBD/wjtyxOArRN+UqVdmQ/Nx1NSUjmG8MxN0vtRJ/6+WqNvDcfa91DP8A18tXRCM854pnksG9qzaKucxN4djGSNQ1DP8A18mqE2i7Wwuo6hk9vPz/AErrrq3xzjFZNxbESE9Kxki0zn9LeaO91K1lme4WGSNkaYgsFdM44HqD+daDbW4IX8qz7WPy/EmqLn78FtJ+XmL/AErR2FunNYMu4gt49o4Wip9oAA44opBc9RLcHIzUDKG4QYqY4VfUd6hbBzxivVOMjk+7zjrURyCB1FTOCMHrTW445oHYiUfNyOorl9Q8RReErXxlr0kElzHYsjGGL77hIUO1ffLmuujx3BNYei2Ntqtvrcd3Ak8M+oTq8cq5V1UhQCP+AigZz178dfCSq8UMklzfwJk2bW5R0JkWNkJIwrAtkg9RVr/hcngK6uIIZNUgjluj5cSXFqytIrchvmX7jdm6GtqTwF4flmuZf7ItVkuv9awQrvO8OCQDgncAcnkVQ0X4Q+E9DtrGK30lN9nH5aTvI5kZdoXDtnLDHbp6AUARr4+8GnQ319Lm1TT7dxbfaDaFWQkB1UDbuwVIYY4wQarN8TPAEcbSf2lpm+fzZSqwfPIyj5yV25Jx69e2a35fAuh/2fJZLpsSWjusjRKWAJWIQqevaMBfpVEfCrws9+16dKjW6kRo3ZXcb1YAENzzgdPTPFAEOqeMvBWmz215f3mm21zqFvHPFLcQhZZousZJK5wCOAe49qj/AOE48F28j289xp9nEHWQPIsaxOwBCsp7kKDg+me1a2ofD7Q9SkglubZp5IIYYI5HlYtti3hM88481uepz7VzcHwP8Ox3l1K8Mj20lubWO1EhCxIY3jf5upJWRvpxikMualceCIfE1tY3bWWn6lp08E0CfLCHkdCsQB/jwBjHQfLT4dU8CW99HqFvc6Mt400iRzRyortM3zSKMHknOSO5Oe9P1r4X+Hte1h9Su4JmuJo44p1WdlSaNCCsbr3XKqcAjkVhzfAXw495YzCS9MNvH5Ulu0+fOUBFjVmwDtQIAAOeeTSEdHovxE8OeIbKyu7PWbN47w7YAZlVmYAEpgnIbBB29eRVu18WaLqV1bQWurWU0tyC0EcdwjNKBnJUZycYP5H0rk4/gD4Vj+xMRqRNmyyRt9tI5VVVM4UfdVFAIweuSc1d8PfBfw14bitxZLeRTQSLLFcNOGkV1MpDA7fWeTtjkelIRt60d3iDw+mP47l/yi2/+zVrMucc1kakuPFmixnnZbXTZ9eYR/WtZskcUDE2/Nxk9q57xB4iutI8UeGLGEBrS/nliusQu5RREzK24fKg3ADnrmugVOc5pyoWbPIPrnFADidoI6U1R8vPpSsNuAD1pdpHIoEYepsG8S+H+en2lvyRR/WtxW5wORWJeru8VaFgdIro/pHW30VdvA70CFP3s45rkfCfiK+1fxZ4ls5vn0+wljjt3e1eBi2D5gBbh0B2gOOpzxjFdSrt5u3HbrU7Z27Qcj3NBQxhuYkdPSkm/wCPeUn/AJ5v/wCgmnRseVI980twv+izY6iN/wD0E0CsZ/hSNf8AhEtFZiQPsMH/AKLWpdYvhpmk3l4BkwxM65/vY4/Wk8K/8ilog9LKD/0WtTavpqaxp1zZSOyR3CFNydR6EfjVAch451TUfAPhmwk0OJbrUJLmJJY2iaR7kEjzDlf4sEnn0xW3BZ22m+JJbayYpDFalrhRyC7SFlz74LfgRTre78SSQrbGCygcDa18ZS6HH8Sx4Bz7Ej61fs9Li0yxeNHeeWQ+ZLPLjfK56sf0wOwGKu9hmbp2oy/apkkDPlyUBHaljiDeMpiON2mqfyl/+vWpbQlTnOMcjjNUAAvjI+v9mn9Jl/xrMDW8lT356damZFSEkbieoHc+wqJV3SHnirO3gc00ByPw58Q6x4lt9WfW9Jl0e4tr94oYZEKkw7VZTnOGPJBI4zXW7N/QmkGFyAeT3p0I+bJPXtTAwPHEIHhPUiTyIw35OprQaFX561F4xj8zwvqoI4+zO35DP9KtxrugiYfxKp/SlYZUa3DECuP8ea9qPhe+0H7JElxaXNyIrmNY2kuGDOir5YHHG5ixJ4C5rvVh+brn2NI8ZOMc7eeKkZiaxJHp8JklPyg4AXksfQVmxRtcQiV1Me7op7V0c8JZSOD3Gao3Ayu0nmokhnGSWwXxZcf7enR/pNJ/8UKsSRhO4NSXikeLrYdN+nzf+OyxY/8AQjT7iM8kdK5ZI0uU2b0NFN+zn+9iis7DPVGbJ6cGmHv7USE7eOtNVt2R0r1DmQxs8UmR6cGhiQ2O1M5Y5zx6UDJYFG1c9Ac15rdaz/wifhP+2LjUdREV1qEirBbeSQGeRzn5kPGFJPJr0uHEaEj0Jwa53SLfSpfBejR6uLUxTKJEW7wFMjbiAM9W+Y/nSYHKW/xM019M8HagviS/+x+KSy2UjQwsS6oG2fc+YkkqMehPSrum/EjRdTvLa3tvGjvNcXJtER7BT+9BA2k4GPvLgng7hjrWvq1p4IsdEja+j0kaZp8jBB8pS3kZlLBQOjZC8DmrWk+CvB2iQrBY2Gm2yRzh9sbDiVCGB69VIB/AUIDn28f2a+JrrRR4sUXNtDJNLI+nIIlKNtdN27lhz06bT6VXk+KenW93aW7+LLXzLi4a3UtYjC7Q5MjESYCfu25PpXRXnwv8H6xPeNJpsMst/ullaOdgX3MXYrhuAzMxOOu4561lf8K1+H+rWq30dlaTWdwCAyTkRSlvMUMRuwW/eyAE/wB7AoAoTfFS2Wdvs/iGzvIvJS5E8FiWR0YZGD5nJ4wR2Nalj44jvfDdtr3/AAk2lw6bcuI0mmtmQBzxsP7zg0mp/Bvw1qENvHHA1rIjRI0ivueSNGUlDn1CgE9evrUl98IfB914dtfD/wDZ/l6TbXDXUNnDO6ojtkN0PIOSSPU5pAR/8JvBHdfZ5PFWhpP55tPLaFg3nDA2Y8zryPzFb7Wuu8/6bpoPQj7NIP8A2pXMR/CnwV4f+0XL2YgF5OC8s9yx3O0qMACT/fVcD8K7uSQbScjrzQBkra6+F4vdOP8A27y//F0LbeIFUk3unD/t3l/+LrX5RB7mk/h4JxSEcbdx63/wmFmputPJSwlYEW8mOZFH9/8A2RWqYNc/5/NPH/btJ/8AF00qW8cE9dulgfnMf8K2XoGY62+tnj7dY/8AgNJ/8XUgg1rgf2hZ/wDgK/8A8XWlwABT0IyP0oAyjaaySM6hZ9eD9lf/AOLpGt9bY4/tCyP/AG6P/wDHK1+c/wCNNBzz0NAHK3VvrX/CUaUv26yyLe4wfsr/AN6Mf361vsutHH+n2XB/59X/APi6Lpd3irTyBytlcHH/AAOOtdcH60FGD9l1pZDi/s1yf+fVv/i6n+yayqj/AImVn+No3/xytKVfTrU0iiMADnjIoAx47XWlbnUrQ5/6c2/+OVJNaa19kn/4mNmR5T9bNv7p/wButLjj3pJW/wBDuAD0ifv/ALJoEYXhq31tfC+i7b+xK/YYDhrV/wDnmvo9Xlt9c3DN3p3/AIDy/wDxdT+F+fCejdj9hgH/AJCWrsbbWUE9eKBGUlvri5xd6btz/wA+8v8A8XSSWuutyL3Tfr9ml/8Ai61+Y8he/vQzkLzyegoAxorXXMY+3WA9hbSH/wBqVlta603jKEfb7He2myc/ZXxgTR8f6yutjB25xg5rGmZv+E3tsYA/s6X/ANHR0ATR2utrkfb7D8bWT/45TvJ1vr9t0/A9bWT/AOOVorkMe9JNIUjyemKYGW0OuMoIvdPP/btJ/wDHKkhg1vH/AB+6d+NtJ/8AHKmtb63uNwjuI3deGRWGV+oq3jAIpgYHiSPWpPDeqo15p3/HlP8A8u0v/PNv9up9Mj1qaxtcXumDMSYDW8oJ+Uf7dWdXjM2iamhGSbSZR/37ao9MJuNH09xxm3jPXn7opDHvb69GFBm0wnP/ADymH/s1MeLXuvmaZ9Asw/rWvZzmb/WHkd/WpLhTzg4Bpgc1KmuqSM6Y3/ApR/Ss6Q68j4KaYfQ+bMP/AGWurkhK8dT61VkjAZdw71LQXOJkjv18WaYbtLRVkt7mNTbu7HOEbnco/u9q1ZIc8Y7UutRBdf0BsceZcJ/31C3+FaE0fGB8tYyiXcxGtQevFFaLKePlBorPlKudZyV3VEzbW6805flXGeKjYZbjrXaYjXf0oXK7eMDuKcsYb2p3l7sY5qRDLybyLG5ccFYnb8lNcrr/AMN9M+IHhnQbHU5riOGzEcwW3cIHbaMA8c4/Ot3xNMYPDWpt0K20h/SsD4geCfEniJNKfw54obw3JaRFZF8syJOQY3jyoPTcpDequwplGPefs7+FppPMjkuoAzh5UXYyyfOjkkFeGJRfnHzYJGeaitv2c/CtrptzafaLwtPHPGtzI481GkZT5me7jaBu6kMQetVNU+FvxCkOqw6f42CRXJgFu8ryb4gituk6/eYlSV6HFaHij4Z6/rng2XS019n1C4uruaW6uCWVEkWVYkjAHyhA6cf7J55oEafhn4L6R4V1bTtRtJ7g3FmuxNxGNojlUr7KTMWx0yFxXNp+znYrMTLrV1cRpHbRwwTxIyJ5MsUgJAxuOYzz1HmHmo/Emj/Ee3m8G6fp2pSymCCVdT1CAp5ck+4CN3UjOzBLFR0HAOQCZIfCfxQN1ZMPE8MVsrSM0UmyVg2E2h22LvQkSEAAFd464oAn0j4B2mlRWgbXdQmmt7g3CStI2S5lgfeRuPzbYdhx18xjir2u/Biz1rXLvWF1a+sr+4m84SW8hHlnfn5ecDCnb06E1mW/gfxvb+F2ij1VV1uTVptQae4m87YjQskag7QMhtpxjGM1Y8SeDfHFxp/hz+z9aL6lp9xeeZeSTKhaOTAgZxt2yBVzuXAz2PekBQb9newm8L/2TPrmoebsjCXkUjb42WQOXUMxwzELn05x1qSP4ExzjUzd69fTi+bd8ruoX5CqgAPjCMQy4HGAM0tn4W+KGx5LrxLAJUuGlVY0QIw81NqjgnZ5e/g8g45ran8P+M18ZXV9aapBBo73aTLa8EyRgQqytkHHyiY4BHJWkB29pbta2cELTNKYo1Qu5yWwMZPv/jUjNjHPNea6p4b+IUms39xba9ELGWeQxWUgQIsRmcKCdu7/AFJXnOd1V/h/pHjmPU7W8vrzyNJW7YS2My4d4v3wZjuywO7yCvPTdQM7SLnxpft/zzsYFH4vIf6CtjO7J9Kx7HL+LNab0gtl/Rz/AFrVbKt1pBYf1HPGKzY/EVq3iZtB8qdbtbL7eJDHiJo/MEZAbuQSOPetDquSehqkug2I8QjW/KYambf7L5vmuR5W4Nt2529QD07UXHYvu27vx2AoTO0+lIx75p0ZDLgmkFjJkb/iqrb0FhJ+siVrrjsMGsvhvFSkc7bDp9ZP/rVsBe9UMPl3r0z6VieHvFkPiK81i0FpPazaXOtvKJdpVyVDgqVJHQjIPIzyK2Hk2sOx7GsjQ/DOmeGVuI9KtRZx3MzTzL5jsGkblmwxOCSecUAa/wCGRUc7bbG6zx+5kIP/AAA1NH8+FH4VW1A7bS59PIkz/wB8GgRF4Xbd4Y0cDn/QoDj/ALZLWizDI9qy/C2F8N6Tz/y5Qf8Aopa1UwTjHB60CMDxt42s/AWkR6jqEUklo0yQs0QUlSxwDgkZ57DJPpW82Uyo528Vl+JfDen+KLP7Jqcck1pnLQLK0ayeqtg/MPY1oFgqjaMD0HagZKjcbTzzWLMf+K0tccg6dMP/ACLHWuh3Ljvng1jyk/8ACaWYI4NjMP8Ax+OgDaYNuyvXFZ+t3UkdrbW8MvlT3c6W8cndN2Sze+FVj9cVo9B/dNZXiG3mZbO4t4zNJZXKXHlIRukTaysFz/FhiR6kY71UdxbnPjVPD1/Nr66SobVvDh/fXRQ7t+zft8w/6wEfKeoBz0Irt1fzUVgPvcnjpkZx+tcJYeE9IW+1EaHoc2mDVmT+07mWN4kdFYkqqMeWbJBI4+Ykmu6nuhI20H5gMnFXLbUCK9xLbXKY4aJ1491IrI8LzCbw3pH+3Zwn80WtbaWB91b+VYvhBf8AildGbkEWcI/JAKyEbNu/lZBGPSq/ijxVYeENFOpal5wtxLHCBCm9i7sFUYyMDJ5J4FW/LBPHINQappcWuaZPY3Uk6QTDD/Z5NjkemcHjHtVAXFkW4t45kB2yKHGT2Iz/AFqCTbt55qXTdMttH0m002yhW3srOFIIIVPCRqoCrz6ACkkXGD29KTA5zxEu280Bl6/2go/AxSCr8sZ9ap+KGCx6W/XbqNt+GXC/+zVpSR8dfpUtXGZzLRVswg96KjlHc2Tt6dRUQw2cHmpG4HFMUgN9a1ZA/wAsMTg4qPO3POac3yk5GKbuOD6+1CBGT4yb/imb4AZMiLH9csB/WsH4ha14+0nxBbQ+FtDtdY0l41M7yyBGibcyMoyRn70T/wC6kg64rc8XTRQ6RbLNIIo5L22iZnOAA0qg5Naa65p8khK6hbEtz/rl/wAaBnma658V72x1CKbTNPsZwbtY5YUZmxHE3lbctgmR9u1ugycjiu18AarrN/4VsT4isW07XVhUXkOMoH5Bww4f7uSRgfN0FbX9rWTcC8tyfTzB/jSNqlmw/wCPuE/9tF/xpASLjcDgZxzSyN8oA4qMX1ngkXcI/wC2i/401ry3ZTtuoeP+mi/40DJd/GO4pQ+4D1quLuDP/HxFn/roKkW6h7TRE/74oEP8wDaKXdkDNMMsTY/fIe/3xSiaJukqH23CgQjctk9MUm4YUDGaPNj5/eLg9ORUbNGOQ6/mKBmLpUn/ABUPiFifuyQJ+UKn+tagxu68YrI0pkXVvEDl1G66QDkdokFaa3EKnmWMcd2FSWSnAY56UvmZIAPFVzeW+ebiMD/fFC3lsMn7VD/38H+NAE0jAvgHoKfuCKMcmqv2+03ZNzD/AN/BTRqVpnm5hHt5goAihwfFFwRxiwj/AFkb/CtiJuDu79K5u31S0Piq9Bu4Av2GED94v/PR/etc6rYrgC7hJ7fvF/xqgLMmeeOc8U3jjnJqE6vZsRi7gz7yL/jTV1K08wH7ZAP+2i/40AWFYLj1qHUpD/Zt5x/y7yc/8ANO+2WgwftcGR/00X/Gq+pX1t/Zt6BcQn/R5P8Alov9w+9IQvhpl/4RzSQOv2KD/wBFLWnGcDLGsXw7dQjw/pK+dHn7HAPvj/nmtaqzw5A86Pn/AGxTEyWchlz2FQhhhvWns8bJkSKR0+Uio2cN0YEfWgESxtub0FY9x8vjDTj2NnOv5Mla8eFAwevPFY9/n/hLtHIbdm2uf/ZKANpm5A/Gkyu75qkYDrgBqgZmVlwM+tAIeTtXBPOar7gH3fxVIzNtBb60xc5OKCiWI/vFU/xHH58VjeD5NvhXTc4O2LZ+TEf0rXtQ4uIyxUruB4+tYngv954XtATjDSgfhK9Amb8cg8s45qVTgVACF/iBP1p+4vgtjPoDQQWlb5eajaPbwxyKRWBXAHPbmn7CyYJz3qhnP+MI1j0dZRwIbq3l/KVTWr5I8wr0Az1+tZvjdT/wit8RxtVTz7Oprbcjc2Rzk0gKTQqvtRUhXcBmikSTM2UOODTVX94QeRQclgDQuc9KooVmPOBx1pB3A709l3ckkUjA5OCcUAYviJVmutDtnHmCTUEO0jIO1Hf+aiuLub/xlB8UYLUaH53hKW5kt3uDagpDHst9knAy3z+cuei7sngV22oKZvEWgRYDfPcSjjjKwkD/ANCrj4/j3pJ8TXGnvazw2EcZxeuyfvJA86kbQ2QuLeTlsHOOMHNSM5u+8ZeNdLutUhg8F2+qW41B4obi4spIhBGWk2ByAfMUhUw6fd8wbs10cOqa/eaT4ikm8KWtpNBETpy28BaR2E5iw25cMdoDjAxtNZl1+0jo9qYZvsd01n5zLcXKgBbeEQySglc7mcrGeFBHPUVYn/aAs/tnkxaZcQI1uswF6jRyhjJ5ZUqO2cYYEgg+1Axw8Sa/H4T1/UbjwXYpe2cUM9nbfZ5Mzh3dWjI25LqqK3y4B3qOOtYj+O9csNSjguPBMd8k2pTREQaZLG0Nquza5zkF/mLYHBA7da6zw78bbTXPAeneJotPumiub4afLHHgGOTcQ7DcRlU7+vbI5Nm1+M2i6l4T/t61g1Oa0N3HaRx/ZWEkzOFKNGCcMpDZz25zQBzngrxZqevNPcap4QtdMsk0mW8WBbKQzSzJPImE7YKKjbOvzjFYUHxS1S8gsWX4cbrma0uZ3T7NIoDRhjFgkHh9oBHUbh9K7G6/aD8Nw2ML/wCmxXE8jxRwXEWxw6x713DcSFYEANyOcGoNN/aS8LappdtcxyagRNYDUH8m3eRYxsLbSfU4bGRzj3GQYzWNe1ax0eyli8E2NzftPdxXMeJBGqwzLErIdhJ37ty57AmsOHx5qc2qNY/8K5tUmCKCzyMqs5maPegK7mjGMk4yA3pXc6l8bPDOg6HYalqt1c6bb3k01sq3EDBkmhlEUiMBnBVjn6AnoDVRvj14ckvorK0OoXt1L9ndIbeEksksixq/XtvQ89myKAOJ1D4nPaRssvw9ga52Q5RWby0Z3ZHMjlfkUYGN3JDg9M463wjfQeItYvbO98IQaZBHE8kE2S+7bM0RVhtAB+XcME5BzWnd/GDTrX4jR+D5PMF9M0kULKzNvkRIXZduOPlnznOAFPNdq82VHJJ7AmgDjND8L6UbrV2/s+2I+3OPueirWj/wjelKT/xLbYf9sxTvDeGhvpc53Xs/6Nj+lXpnAYKKkCiuh6avSwt/+/QqT+x9NHSwtuf+mS1ZXLN9DS7R0P4UAVl0jTyP+PK2/wC/K/4Ui6XZFsfY7fr2hX/CrCr2/rSxrnHPPagDHsdPsm8V6iPslv8ALa24/wBUvcyH09q1/wCzbMdbO36f88lrK0+Qf8JZrX+zb2gH/kWtlZA2TketMCAabZAgCyts/wDXJak/sux3ZNlbf9+V/wAKf1YGpGyPpSAh/smwkfmxtiAP+eS/4VV1LSbA6XfEWVqALeX/AJZL/cPtWhG3zAVX1T5tJ1DJ5FtN/wCgNTQFLQ9F086HpmbG2z9kh/5ZD/nmtXH8P6UwH/EvtvQnyxzRovy6Hpw/6dYR/wCQ1q+wAUHIyetMhmW3hrSWBxplrnv+7FQHwvo+4A6bbfTy615ry3tpI4ppo45ZeI42cBn+g709lxj86TFcyv8AhFNFH/MLtjz/AHKyNR8J6NH4o0QDTLb54bnov+yvvXWbto5PBNY2qH/irNCGOfKuv/QVoGiWTwno2cNpkH4Aj+tMbwjo3J/s6H8j/jWxuG7GMmjcPTOaEWYL+FdGbG7TYPpg8/rUcfhXR8jdpdsDnuvb8635IdwyCOOKqrIGxj1oAqR+F9DDbv7KtflOeY6xvCPhfRV0badKttyXFxGf3fpM9dUxHH0rI8MsY7e/TONupXij8J2piJv+EY0bbxpdt9PLpy+F9G25OlWp/wCAVdMmzkfLz+dTCTAwSDQSZ48LaK3H9k2v/funr4Q0LqdKtRx/crQVuCTkU9nO1iOcirA5vxV4R0aPw3qMsWnW6SRwPIrKvIIGQf0rqtvmKMn7wB/SqOsQm40O/jHO62kH/jpq1YTedZ2snUtEjfmoNSwF28kgAD3oqTJXqevNFIVyEqxYHIx1p33SKRWP3ccClbO72xVIYmduc9TQM8L1zSAjPqfWgt83FITMu4+bxdYBjgQ2FxL9CZIl/kTWTql74GjtbieePRb2O4ljaaOKKGV5nOCjMv8AEcSA59Gz3rWt2VvFl67yBRDp0Iy3bdLKT+ir+Vchpv7PXgmzae5tbK6BvPLfet0XBKTCZWXg9wq5H8CIvakWX18QeA73VtPgeHSor+900XlqLu2jjeW2kDcAsO435XrjPrTNSk+Hl9p8Ec15okdigS4iME8cfyRyZA3DkoHxkdM8VH4g+DPhjXDapqDXhtVsodKS3+0hI5UjV0i527t48xsbTySODTH+A/hi40dtOME+2Rom85disWiZ2VsBNpPzkHIIPHpmgZqW/ibwXLeXOiltOiaMC7dXSNYX2bNrq3RioKYxyAPQVe0m48HXC22m6dNori4P2mCzt5Im3cE+YiA89+R6H3rltQ/Z38F31zJcyWd1HNLDJDvhn2AI+3cqgLjblI+MY+UVq+H/AIVaB4dvrG/tI5VuLV45ImyqgskUsYJVVA5Ezk47nNBJNZr4J8RX8DRWujz36o0iwtHH56pwpbZ1xjHOOhHrUYbwETLPANDuJFj8qRbTypG2M4XBVTyN7DtwTUPh/wCEug+GLyGex+0CaPzAHkkB4khSFucdlQY9CTVAfAzw9a2ca2XnQzwBWikZgAWTyCu/C5IzbR5+retAHQWq+FfFVpHbLDpeoqoe4+xyRxsy+aGDuYzypfcwJI53H1qy3gfw208twdCsFuJAgkkWAKx2bdnT02J/3yPSuf8AAnwn0zwGthLDJJNf29u0MtxgASsyRKxxjOP3QIGTjJruWbbyeVoGZd34Z0a4vv7Qk0y1l1AyCYXJjHm7xt+YN2PyJz/sirvmbZfbPSnsw7dO1R7QzD1zSYzI8MSeZpbkYG67uD/5Far0w3sD0rJ8HMT4bt2P3nlnb85nrWbOcd6QACW4ziuZ8G+JrnXtS8T21w0UqadqP2e3aKN03RGKNwSW+8QzOu4cfLXRnKspp8bHBP8AWgBq5MgGeBT4+Oc85qIk7snAOKFctzmgDM05Q3ijXTnH7m1A/wC+ZK1F7jHasjSNzeIfEDE97dfyjJ/rWq3zdBznFMCbftDZ6AZ6ZxgfrXLfC3xDqPifw7dXuoPI269mS38+0a1mEII2eYh6MevHYjvXTBz+PapWkLtgHP1pAPiUL1GzPPWq2tNt0PUsN/y6zdB/sGpVYspUtjFVdcYL4d1LJ/5dZuf+2ZoAsaN8ujaf6/Z4uP8AgC1dyGYKTkE81naTk6TYjofIj5/4AKur8vPHXPNPqZnlfxI17UPDfgIeI9MdbjUrm6Sd7WcjbNGj71iQk5DAKMBeTzgEmvT9N1KLVdOt7uLcI50DhZBhlJ6gjsQcgj1rHsb4+G4bixltbi4CyM1k0MRfzVJLKpI4VhkjnHrVzw/azafottBdMPtOGkkCnIV2dnKg98FsfhWs9UMvsQG2nn1rG1Jm/wCEq0LJz8lyP/HBWuzHByR1rH1QBPEmhNnj/SAfxjrEo2C+1Sep7UvmFlAbimtjdk9Ov0pVX5gScDPWgZyGl/EC4uvite+FW017ezhsftUd5Ijhp5A6hscbdgDjBzkkGuxuof4hjNKrgY+6SO9JuBzzhQc0xEQmVl246D86y/DmduqKfvDUro/nIW/rWhuMbHC5z0z/ADrO0OT/AErXkJwF1BunvFE3/s1CBmw3c9utJIxFrKyhfNCMVDnAyASMnsOOtRtNtbg5p8T/ACrk5pkHNfCvxfc+MvDk018IRf2s5t7hrT5rYvtViIpMkSKN2Nw75BwRXaovzADp0NQQ7WjKcABcgCpoVY7ctx2NMYXClrG4UHIMTgev3TxUOh4k0PT2Q8G2j/8AQRV5fmUr2rE8Gsz+EdIcn5vsqZUdOlMDY2kAd6KcuducdaKkllcyHzBgZHvUvB/Lmombdg4xTkyyn8qB3CUkcELjtimKwbPNDxjrknFJGRt4z9DQIxksX1e68V2yOInmiitUlYZCHyDn8i4NcAvwd8VWtu8K+KUeECON4GnuYluo1L7d+0/uigKACLhtnPXjuNH1xbe+1r/QdQmD6hJh4LYuh2pHGec9ihrSbxRGzBTp2qbepxZvQXc8iuvg14s1dXOp+IEuPKuoWSO6ubjF4sR+WR9h/ct3Gznk7utLffB3x5NZ6nbw+N4S91HbxJM/now8pCPNwMhZC2CcZDe1ev3HiayaLJt9QUL/AHtOnJ/RKqnxVZd4tQU++nXH/wARQFzD8J+E9b8Na7eXlxrZ1S3vPM8+GaeVgjGeR0aMHgbY2jjwMD5T7V2bSFl9s5OKxf8AhKtP4O2+H/cPuP8A4inL4q03H/L4c+tjP/8AEUCNbdt69T2pWb0PFYsnizTtvD3Cjvm0mH/stNbxZpSrzPIvrm3k/wDiaAsbPmEYB5pWbcoBOKw28XaQrjfdbf8Aejcf0o/4TfRUBzfxZPTIP+FBZryMFJ70xpNuSD0HrWQ3jTQ2j41GHJ7Emq0njTRY4JCdSgHysfve1IA8Jsy+F7BhySrP/wB9Ozf1rY37lUnriuU8L+MdFj8M6Or6nb5+xxZ+bvtFaDeNdEZs/wBpW5/4FSA2j8xUZpVARTk4FYbeMtC4zqlvgDj5qP8AhMNCA/5Cdsc8/foA2S24kg1HGfmFY3/CZaJyDqlv+D0q+MtFOQNSh/76oAk0Ulta8QsOn2iJf/IKn+ta8jDdxxiuN0PxhpC6t4hc6hHta7jxjJ/5Yp7VsL4w0aT7t6pGf7rf4UAbKyHnuD3qT+E881iL4u0ZGx9p/wDIb/4U7/hLtIzkXefbY/8AhQBvKAsecgg+tUdeUr4d1Q5yPskx/wDIbVTj8YaQwUG8UD3Vv8Kp+JvGmiL4b1cDUId32KcAEn/nm1AHQ2J26faAcHyU/wDQRU6sdrZOD2rBsfGehizgVtTtxtjUD5vYVI3jPQnHGq22c/8APSgDdVugH3cfSmBt455b1rKXxjomONUth/20FMbxdorNganbf9/R/jQBsr8wAIyG5rF1g58QeH+ePNnH0/cn/Cnr4s0UdNTtie370f41l614m0c6x4eb+0rUj7TLnEo6eQ/vQB06nO3/ADmptoZQPxrIXxJo7ZI1O1HJP+uX/GnHxJpWCP7TtR6Hz1/xoA0Tt4GaVQCuOevNZX/CSaVz/wATO0P/AG3X/Gl/4SLSVbJ1O0A/67r/AI1QF/YedzcL/KsnRAP7S1/HA+3qcfW2g/wqX/hItKYkjVbPnjHnL/jWNpviHSxrWu51K1AM0DD9+vOYVHr/ALNIDq5AM8YLDpRHyQSME9qzF8S6Tz/xM7Q9secv+NOXxLo69dUtQP8Arup/rQS0a6RhXLL61chbaoTHbNc6fFGj7iBq1phu3nrx+tTQ+LtGVcf2taE/9dhTJ2OiibO0DnnOKxPBTD/hGbRR/wAszJF/3zIy/wBKdH4s0Y4I1WzyP+m6/wCNVfBt1FNobCCRZYlurhA8Z3A4lY8H8aBm9JMFPBNFIp25PBz60UEjd25aejBUGD15pm5MjGcH+KhsbevHagqwkrZJA5Pai3DSOq5+8QP1qJ2APP6USTeXC7q3zKpbP0Gf6UCOKv8AR7/xN4DMGmzi2uLq/N0XZ2T5Dcl3GQM5K5FYn/CA/EK1+G3hrTotbtJPEml6mlzLelyI57eNZMIo2/KTuUYO4A/Nz0rS1jxNqHgvwf4Uu7O0muYGBkvUit2lbyxbySEYHK5fYM1gD9oLX4LOGebwoFW4hsjFatK8TxvMszO0jsu0JmIKD13OAetBRdax+L91JrO2+t7KHzp5LCGOWKRgoi/cozMv3WkwT3HPQVa8dTfEseLL4+H7aJ9BWw2x4uYlZ5yyfOobkFQX4PB45rV0n4uXU82tHUtDOj2mnWEl8LiWdnUrG7I4fCccqSNucjmuVtf2g7uTWNPspPDjM2orDIqQ3aFIlZVZgJDgSsA4baMEYI6igNTT8K2/xNjaGfW7mKTdYuktsph2CcWqFXBUZyZy4IzgCsi5sfirZ6fLJd6iL6AJukTESMgVLdyV2fMTvNyuOchR6jOzb/HNV8E6n4gvNBubeKya0DW8cnms6XMavERgDnLqpHYsOaxW/aatbiLTTa6Hcia/jlaKGeTy3Uxq4YsNv3RJHJGT6oT0IpFGl4Hk+IiWjTX0iyQSadcG3trkKpSYCI2+4/fy26bdnONo6VTt/wDhbF8tmpunsLfMJczQ25nbdIom3AEqNg3lcdRtz3FSePvjZP4KtvD13Jp32ldRtba7uIbUmbYksuxtjjghRuOcYwCe1O8XfHdfA/ijUrK904Xdjb2kM6SWU6vNueF5T+7/AIkwgHmDgbhmmBx9n46+Lup3+pWMUCw6jZrbxPF9kVlHyL5sq88necBc4YElfu11epXnxYZZVigtZDayr5M0WALnfHu3ld3CxsShU9Tg9qguP2iYLPULaPUNFnt1uTaxw2rSgyhpZmiLjsyghDxg4anr+0dYyX2mWP8AYV6LnUZY1tYWmQGSJwxEmexwjHb1wM5oAreGfG3jlvixbeGdalKafEsjPMlqv+ljMxRiV+58qxncPlBO08kCvWtbunh0e9lWVgBBI2dxHRSa8g1z9oiTS9FfUU0eaNTaR3sVvM295I3jnkB+TuVh6cn5q9Cn1yLxB8PbjU4EMcN3p8kyKWDEBozjkcZ6UuoGlorSx6FpsbPJ8trEPvHj5BVvznVhtlcEj+8eKjs/ksbRO4gjH/ji051G7nrSAkW4kOQZH/76NNkkl6iVyO43Gl3bBu25GKjnZvMyF4NADDcPztkc/wDAjThcysMGRxn/AGiarN98kDr1xT7eQszKwOBQBm6FM39peISXZ83oH3j2iQVrZZVyGYHqBuNZHhvLz62+Bk6hID+CIK2CT3oAWKRip3M2fcmlMzMBtZgf940i8kKeMmmMfmxgEdjQBYhkdhjeVPrmqfii4k/4RfW/mbK2E5zuP/PNqmT/AFa4/wDrVS8UZ/4RTXTj/mH3H/opqANe1mkW1hXzGJVF/iPoKkWZw5HmOM8/ePWoociGPj+AUm7EhBXA96ALBZtxDEkdcNzVaZEZstGp47gVn6n4gFiZRFbtciFd07ltqR5GRuPrj0HA61bt7hbu1hnX7ssayD6EZ/rTswHbYypJijz/ALg/wrH1uGOTWPDo8qP/AI/JAfkH/PCT2rW3beCMg1ma023W/D3GcXknH/bCSkBsNawgf6iIgnp5Sn+lMNnanj7Jb4/64r/hVhZGLMQcgADH4UzJ9MjrQBAdPth/y6W5/wC2Cf4U37DZt/y6W+f+uKf4VPI2QO3GTTN21SRQBGljaL/y6W+M8fuU/wAKy9NsbX/hJNdH2W3I22bf6lOP3Te1bYZQoBHvWTp+P+Eo1gDjMFq/1wJF/pQBppa2x6W0I9vKX/Cla3t16Qxf9+lpu4r7U/cFXAGeO1ACeTEp4SMD/rmP8KmjVP8Anmn/AHwKZvC4PSlVueh9uaaAl8mD5iYY9x6fu1rM8Oqsf9sIo2gapcnCjAALZHH41qRN9717c1k6G2NV8QoD8ovVOP8Aegib/wBmpk2NtZAvBGKKYrdy3X1ooCxKrEgCkKheT92m+2cd6QsJBjqc80DY1sq3HSqXiBjb+HdUkH3hay7cHHOwgfrV5pNoHQCszxdu/wCEYvFTq+xAR7yKKCRL/wAZaL4Ns7G11G9FpK1qJIYtrEyKpjQhcDk7nQY6/NnpmsyH4zeErhX8zUmSeNAWtxbyOzNuClUwuJGDMAQmcZroNY8M6T4gutPudQ06G7m09pGtZHXLQl0MblfqpIrEuvhT4WuILaM6Z9n8lmeF7eaSJ42Zw7MrKwKkt6djjpQA1fi74cXS9Iv7y5ewt9Ts1vYDMhLbGbao2Llsk54APerOs/Ebwposenvf6vaW6XsQuLRmDESowyrLgHrnj17U4/DPw20mlv8AYMPpdvHa2eJXAiiQMFUc9t7cn1zRN8OtBmXTFNmwGnQwwWw85sIkIPljrzjcee9AzMu/it4XtDJ5uqQxWqgH7QTmNvkjYEY5PEiY471qTeLPD0L24udTsYpJ0jkgMkihpEk3bCueobY+MdcGuZh+B/h+x1qO6iWUW0Nt5UNpk/K2yOMuXzk/JEigY45PU1N4i+CvhPxPHpCajYzyf2VaraWrR3LIUjVkZckHlgU4Y8jcw/iNKwzQm+JXg+O3kDa7prLbMsRVZFJDFWKoB3yA2Meje9aOg6ppHirTbTVtO8i7tbiEbJfLXcFKg7D3HBAI7VgaV8GfC2j3Tz2dq8e6eS4VAy4RnSVGAIXcVxNIQGJwTx6VqeCvA+n/AA/0aDR9Ha4h0m2Ty7ezkm8yOIFix25GeST3oGap0+xZYkNpb/uSDGBCuEx02jHGPbpWXrfgfRPEN1ZT3+mQXE1mQ0LcrjBBwdpAYZAODxwK2JMN2/KgN8o9etIDPuvD+lXmoWV7LZwyXVmrLbn+FAw2nCjg4GQMg4BOMZNVfGAjsfB+qCFUjRbdgFQBRz7Dp1rZ2jPA4rF8bru8J6lHxudFQfiwH9aANsx+Xtj7J8v5cUMo24HfjFOuPlmkI5y7H9abuz7UAR3DC3s5m81YQqMfMdSyrgcEgckA+lct8NfEF34p8C6PqeosjajNB/pJSBoR5gYg/I3K9uPeut+4BzUcn3QD1zmgCFo87tpxzTIz+8zwT7U7dsDHnk1Gu3dkcDORQBm+FWMa6x/2E7jOfolbO7d0rE8MMWh1U9jqdyf/AEAf0rZVgmM8/Sp6gQ6hdLZ2NzO7tFFHGzmRYzIyADOQg5Y+3eue+Getaj4i8F2d/qb+dczNIwcweQ/l7zs3x9FfbjIHGc4rrwoUjvzxntTGLMx7j61QDUbCjA2j0rM8VsT4T13HH/Evuf8A0U1aLYjIAGcCs3xZiPwfr3odOuP1iagDZhzHbhWPPGKlZkFu5k+4oLt9ByareYVReOccVMoFxBJG2NsisjD1BGDQB5v498Taj4H+FjaxZGBtUcG5Mdym9Z2YF2XqP4fTJwMAE11vhSVn8L6S5DKstqjorAqQhGUBB6HaV4qNtCv7yxTTL66t/wCy0VUbyFYTTquMKxPCDAwduSexGa2mYMf7px90dMf0q5NAMX72D0FZ2rSeZrPh8bcYu3wf+2Mlaca5kJOCvpWdrB/4mWhnoBeNj/v04qVuBsomFPTn3pgUbT8xBppf5R3wKYzblz0bPBz/AEqQOL8ReONS034meGfD8GlyHS74SLdXzwSEB/Kd41jYDbx5fzFj/EB612jqq8DoeRzTmmLKOeOo/Pn9Kj8zfsz1Hr9aYD/L+XHesm1jK+Lr4K3Dafbsf+/sw/pWrvKs2BuHes63YDxhckD72mRc/SeT/wCKoA1fLz1OT2pCpwQCRx1oR/lXvTfMKswIwexoA43RPF2o3nxG1vQL/wCz/Z4o/OsvsqFiIxtDGd9x2uS3ClRkcgnmu0XHPLdsD0quz7WYhcbjlmxgn61NG2PmPC570AW48buuGxWXpOItd19RnLSwy/nCi/8AslaPCnPXPTFZtmwfxRrI6Zt7M/XiUH+lAGlIxbHzYops5G4f40UAPVtx+8ady7YGRxUUbeZjpirMY7Y5xVAK0eVGMGszxQJZtHht7Vo1uZbu3EZmUsuRIpOQOTwD0rT3BV29DWdqkgbUNFgBA33oYY/2Udv6UEspXHiy4sdeXR5dT0FdUfGLd47gHlGkGTuwPlRj17VdkuNedsGbRMqSCN04IIxkdTjGR+dc94m+DOj+LPFlvr13eXsV7BcxXcIjZTGJI4vLXchBDrgtlWyMt9KqeJPgLo/iTxtc+JJtT1OF55PMlsbebbCwKKHXGM/M6QSE/wB6JR0JBA0OuW+1tVDGPR5FbcAVupF3EdQMqeRVBvFl80llEiaPJJfKz2qx6m379VA3Mn7ohgNw6etcRpP7Nej6ZcaNK2qXd0mnk74pSwErAgiXAb5ZOAGPRucjk1auvgVps3hvwxor3axnQbJrS1uLa3ERDF4mEygH5XxFjju5NAztJL7XHTDaXp+M4x/aTZz/AN+KqN4kv01BNNNppX29kLi1GqnzCoGSdphzjHP0rgI/2dZvMtTL4luHSO7imljRXiS4CKwEj7XyZiXyXBxkDitzxV8H7jXPiBaeKItemga1njmSw2Exuqxxo0bHOSCFJ4xyRnpQM6uTUta24/si1HP8Oof/AGoVD/aWtM2TosOe/wDp4/8AiK2uOwzuPrTchWI4NSBjf2hq69dFU+63yf1WkbUtUwD/AGIena8iraBAAxxSOQuF7+lAGJ/a+prx/YUmD/0+Q/8AxVY/ivVNUk0mOM6FMqyXdrHxeQfxTxjH3/euukV15ABUVkeJ2D2dgnd9RtAPwmRv/ZaAJG1jU9x/4kFwM9hd2/8A8XQurak3B0C5z/1+W3/xytY/MB6j0pi/KwOevSgDMOsairDOgXX4XVsf/alRya1qDZ/4kF4P+3i3/wDjla7YbcQaRloAwm1vUGGBoN3z0zPB/wDHKE1jUGUg+H7rB4x9pt//AI5WsW4yOlJH97BOO9IDkvC+raiLG7K6DdMJL24b/j5tx/Hj/np7VtLq2oxqM6DdfT7Vbf8AxyoPCbY0gnPDXd0f/I8g/pWwr7nHPC0uoFWPWtQXhtBuv/Aq2/8AjlMbWL4NgaBeY9ri3P8A7UrTdtqkg5NK0nGM8+opgY/9sX24btCvW+ksGf8A0ZWX4t1u7TwjranQtQUNYXA5eE4/dt/00rrIdpbrz3NZfjJv+KR1zHP+gT/+i2pgRnWr0KAdD1AfjDz/AOP0tvrV590aHqWOuf3R/wDZ61fvDjn8aVV28qQfrQBnya9OqkHRNUPptiQjP/fdRNr0wwDourf+A6//ABdba4YDOAOtMkCbcrhh1GKAMmHX5fmI0PVz/wBuy/8AxdZ2ua9Ob7RD/YesKPth/wCXUf8APN+nz10vy7SMj61mazIPtWjH/p9XH/fDUAC+IJNoA0PWP/AUf/F01tclOSuiaxnpn7KOP/Hq02ZdxGMdwKcGVgOnWgDMOuTbT/xJNYJP/ToP/iqj/t6TcANE1jrj/j0H/wAVW2RhTwM54zUSx7W6KaAMuXXpOh0TWOev+iD/AOKrIXXpY/Fyf8SXWAG05vl+yAdJVP8Ae/2q6+REbHAyKxLjH/CZWfQA6bcf+jYP8aAJ49ekVSRousHn/n0H/wAVSHXJJMgaLq+7OR/oY/8Aiq1EVSo+6wpkmN3Cj8qAMr+3J9wY6LrBA7fZB/8AFVJ/bkjf8wXWMen2Qf8AxdXuA/GKmUDsAaAKKa++0A6LrJOP+fQdf++6g0fUGuvF18Gsbu0DafC+LyIIWxJIuRyc1sIwZxtGCOtUB8vjIEcb9M2j/gM5J/8AQxQBoyYLf/XopzRkscNgfWigAt4dzjqBmrcwKqQvXpzT44tsOWOTmkmA8vOe9UBAZBsUMctWTqTCTxFoMYJDK803pwIiv/s9arRjjvise4XzvGOnIgyY7Sdzj/aZF/nQByWp2vxNfxFd3Wn6lANP+0SG3sZI4jGYxPCsalvvfNEZ2Y9chQPfjtW8a/FTQ9Y0WyuVmgW+nyZmso5pFAMKsmI8qULvLjJDbBuPTB6y3/aC0gBvI0u+uy2JIFheH95FtnJkPzfIQLeQlHw2NvHNVpP2ltKi1oQxabfXOnSwL9me2CvNcTNLIgVYwxKjEMp+fB+UYzmgDMubv4oPa6ZquuQ/ZUtGkkvI7dhCkcfnQFg21z5iqiTFW7hunNZfh7/ha99YoXE1lHNcWl/a3Uv75vLFoWkjdWYFVMm0bOp3kk8Yr0a++N2kW8K3EunajFZtJJF5zIoIEUXmzOY928LGpwxxweO9U5Pjz4f/ALQj0822pR6kOJLc228wjYrozshICsHXkE4yc4xQBzsnjP4qyW2pvcaDDZ7ERI47aze4ljJRT5iDeFlBYspXIKZz25d4b8S/FNLEWF1pEKywRWtutxd27ySMzeSJJ2YMFbhpSUBBXaOtafhv9orwrrmj6PeObqJr+xbUGWG3eRYY0DByxA4AZHUEgcqa6NPivozaA+pwx3zYu/sK2ZtmE7zmMSBAvfKMGz6UagclrHirx1a6t4TvI9BuJbK40mVtWt7ZN/2e6LBkUISCSdhXr8okyc0zwp4y+ImrXGjyaj4dSxtJJ447tXtnjco7ygyDLfJsVIyQQc7+1X/D3xz0DXNSsNPkE1tqt5JHGtssby7C4XbvZRhMsSvPHHUVpf8AC5fDL6tPpkU13c3sd0tmI4LORxJMSw2o2MHBRs+mOaQHZqc7TjaMcL/n60rMGwe9cZqXxW8P6frMulvNcT6lHM1u1lb2zvKZAgfAUDnKncD3APpVdPjZ4TeOCWO7ubiC5IS3mjs5HW4k/dkxx4HzMPNjyO272NIDvyR90jIxXN68D5uhx9m1SH9EkP8AQV0SEOMncMjIDDBH4Vga9n+1PD0e7n7f5n/fMMhoA2I2woz+NIwx2+lIGwwGcZWk3EsT0GKAF3fKTwBnvSN970btXPfEiPUrjwFriaM97Hqz2rLaNpzKJxL/AA7S3A56+2a2LGSSfT7dpRJHL5Sb0mGHDYGc++c0AOkHU54zmgAAZGM5FNOWJGMDNNVgpVj8tSwMfwe3/EiQdzcXZH/gVLW3HGcZxmsHwe+7w/an++9w/wCc8h/rW+jHv36VID12jkkc8VIqjBYHIxjrWP4kaSPw7qMkNteXkqQsy22nSCO4lbHCxufusfXtUHgSC/tfBekx6tcXFzqa24+0SXS7ZC/JIbucdMnrjPerA2ArbiVPWsrxhKq+EdZUjrZTDP8AwA1sQ/dJzwe1YnjDP/CJ6wGwQbWQfmMUAbyqPLBpWb5Ogx6VX85wo+b68VM7Aqp/L3pgNuLOHUIPs843QOCHQkjI9OO1SRwxW8CxRRJDHziNBgD6fn+tcV8WG1yHwbdf8I9NdQa0f+PZ7QMTvwSMgK3B6c4GSMkDNdjG8txZ27SR+VJ5al1bGQ20ZHHGck9OKXQCRow67cDbjtWXrSjz9I/6/k/9AatZSy5yvRcVka58jaU33f8AT48f98tTA0DzxgZpVGVx2z6U1ptqAHANZ+rBrhrSy3ssNw7CdlbBKKpO0Htu4H0zQgEk8Q3EkgOn6ZNqNsD81wsioGx12Z5bHr37Vcsr4XkXnRKR8xV1fhlYdQR6/wD664/x5feK7PWPC8HhywkOjLfQHUpLTySWhL7DEVc5VFU7yy88KB3z1OmzD+3tYQH5D5LH03FWB/HAWr0aA0g26UDaAMc5NY19hPF2mErnfZ3Mf/j0Tf0rb+U5GaxtSZF8VaEQcBkuk+v7sH+lQBqR/u/lK8fypcfKzClk/dZJIxn1qWNhwexHY0AU9xxu28EfyqWFgqBsdRxXH+MNS1mx8ceHUsTdXel3OYbixtYsBGJJM8khjI2KABt3qeeAa7C3uAsfAyDQBLuAZeME1n3Un/FW6ZgY3WN2D+EluR/M1fZgy5OT3FZ19iPxNoTE/wCsF1Dn6xq//tOgDWaZYzgnFFRSxuzDJzRQBrxyMVAAzTJmL/KR1OQKWNiOO1NkxgsvSqArFfmHzYFZKsreMp2XjyNPVSf9+Yt/7SNazfePPbp6VzsNt/aer+JYt5jEltDaF16rlJGyPf8Ae0AWvtnhmxhuZ0/s0xktPP8AZxGxJPysxC8k4bBP+1VRrLwtNaveNZab9nuwZ5N9tGpmKEncVIyxHP51yc37O+i29uVs7ia3mCYUKqJvxbwwgMwGcEQBj15djUlz8G5NV8O+GdNv9UjjGlWNxBIkVuJFM0yFTKjsQwZVZgpx/ESRnGADtY7bw14hktrk2Gm3M0TSeSZIIy6lgN+0EZGRjOBz3qJfCfhe2FukWkaXAtjvWMJDGoh3j5gMDjcOo+lcP4P+C66Tq1lreoXK/wBrQXy3YSIeYqqgmRI1cgNgrMC3HVR2qC4/Z/tNQknW71VriGSSeRVa0QM/mCcgzNu/eurXHDEDARRjvQB6EvgjwxLIJjpOmrtR4t6RIoKuNrqSMDBAwRU2oeDNA1jTJNPutMtLmymuBcPCVwrzABQ/B+8FUDjsMVxsPwX09fC1xoK3bfYpr1L0xtCNnyQJFt257lPMJ9TWFB+zrb2GqaTNFrMxsbR0d7EB40LLFbp5ilHB3k25JzkHzDkdyXA9F/4QPw/p19a6jaaPbW19AfkuIVMbAH1wQCPrkCq9x4a8PaBJcavLZWtkUn/tCW5kJCpIFI83BOFOGbJA53HNcb48+CM/iXWNWu4fEk8dpeXcd5Dp53rFHkhrlGZWDESMqEYxt245BNZfiH9nuLVtPjto9UiPmMwuXvYpJyy/uQjA7wfMRYmUFsjEjcZ6oD0TU/Anh3XJrye/0a1nuLwxGe4ZSsjmIMseWBByodwMHoxHfFMtfAPhaHUHvLbSLOO4V1y8Q4R02YwAdqsAiZwATtGa4fwv8Df7F8Rwapf6vJqrRXs96RM0p8533eW7AsVDLuIyBg4HpUi/Awx+K4NUTVFitE1a61RrSASwl2mkjcMxVuXXYUyeCrHvQB63LIqblZiB1B9a5/VpPM8ReHN3QTXBH/gO+P1IreuGDRkr0z/n+dc/fMP+Em0Veu2K6l/JY1z/AOP0gN3arKBnJqFZAyt2xxSxzbl28A47UOw/HvQAbwc9+ajmkC7iOg7dae2PmA5x6VCzBVYgZPTFIBI2BUdcnNIOGXnkmmxqwA+XtUsWPMQe+B+dQBgeDFz4V00nGXi3gH3Yn+tbyKFwuefc1heDF3eD9DIGc2cRP4itvb5bAds5oYEhz1VcHoabuJbHXnnFKeCSOmc80KuVx0PWkArSBc84PXFYvjBj/wAIjquOd1uR+orW25465GRmsvxlz4T1P/rgB/48tMDU4DbWJ46VIJB5Qb7o3AcioWj3NkHgGljG2MKegJJpgTsNyg7icVHHP/CxNIpaIfM2V9qGYKcdu1UBcVlYgD0xgVjeIFHm6YPS/i4/BqvQMY2znryKoa5IV/s4kdb+L/2ahAXpI1Zdx5x2qndWIurUmB/KnVhJHI4JG4evt1H41eZtkYxxnqM01iY1wDwO1K4GVHqeoeT5K6XMtyRgtJIoh787wckfQZ+lXtNsWso3aSXz7iZvMmkxgM3TgdlAwAPT3pzKxIHPXipFY71AxjvT5rgW4sd8nNY+rRj/AISbw8x6FrlTj3hNaquNvHSsfWWxrXh5sk/6Yyj8YZP8Ka3A3biNYwcZIpkeSw3cAdKezFkIBxUSsM+uDSAsIzHIJ4Paqnl7WC8gelWVbjr+dMmbKnnntTAThlK9hWdqwI1jw4y8BbqRfxa3kWre4hf0qprcu2bQnI27dThz9Ckgx+ooA0344LbDRVpWV1BYgNjvRQBbYHd8xxTWA28c54pMlTgnPHekLYqgIWwzMDxXG3lxq1ppfjO80S3W81YShLaAgENIkMYxgkAnDdCeTgd67TbuyScn/PFZHheGSSHUpQjMk2pXDLgHBwVjP6x0Aecxah8UbiWMokos1YKj3NhDHPPG9yyB5VDfumSIB8D1XPUisq38T/FiK60fT4dKbULa4t7dbnVr22SGSOSVAGZ4wQP3TxyF8DkSR4717r5LRkZQgemDUAhHHHfIwKAPnNdW+MNtp+qCLR7p5vtdnc2EchB8xBzcRuxb5AAOF6MW6jtr6r4u+KVwNQntNFkk+xXytaWiWrRSTxLFIwLk/KVkIUsoJKkheO/uTQjA4H3u9MXEcgJIAzikB5boPi/4gNcafLf6bD9iVQ92YdPmEkiNMy8A7Srog3EbTnjHWvTmvPPhjeMMu9Qw3oVYA88g9Dz0NWDIMsAwz9artnncRk0gFmY7Bkj5TnJpmSeTjP6U1kOMEj86eoVk+9jHJoAarqx+U5qZMblyM1ApXzSF4z/F0zUu/aVIbp70ATOp2sducjmsC6Tb4v0zPQWN3+sltj+RrfhmEiOCRmufmbf4wRBz5emls/702P8A2SgDS2lmxxjrml3ZbB5PakjztHPNPVQGGTjNADHkMeRjk0xWPlluCfapdw3bSflJ60yNdqtzjHSpkBDHKcjA+XqWNKG2NvBGM5H4Uqkt2AXFRXb+XZzt0Cxs2R7KamwGf4LXb4P0Zeh+xRf+g1sE+pBArJ8Lr5fhvSFxj/RIsD22CtjPY9jQAhdtrce4qIszbQflzxmp1wwyKVkxHkDJ64oAiLHHP4Vj+Mvl8K6kc/8ALNeP+2iVtL93kc1jeMv+RXv8EHIj4P8A12jpAa4b5cYHWnKB5ZHQmm7tpIVf4utSQqXbng/yqgB4d6hQc4FRNC+7I9M1ZwFz27kmpfLGxfm4IqgMyORlJ3fl6VV17G3TsAEi/i/rWo0QVuRk5rJ8RLtXT25/4/oT+uKANNl4HAA6imhgR82D7elPk64zg5piRjLHOQ3aswHsu0gL17ZqB5m8zbjBFTwx+Ydpz8p4ptxaOr/KwGaYCRzHcFGMetZviJvL1Dw83Qf2iv1/1UlW2i2SKSeRWV4m3M2is5x5epw4/EMo/nVIDptxYkFsim5KkdPaq0bBjgtwKtRMrDAGcfnTAkVfMAAPNMvEaFcEgjtio4/kdhngnK1Zu4RNaoQ+dvJHfpTApq+VORkGs3xM3k2NlJjlL+0YH6zov8mrQVdmRnqOayfFsgj0B3J4imgl/wC+Z42z+lAHT+Yiff5oqvM6pIynsSOfrRQBpYG3k4zTJJMrgAYx3phBwPmIA7Uv3sZP5VQDo8ybUPJYj+deX6vLpfhzwKmvy6Yl5c3VzLLteeSMN5kkkm7huw7D0r0qWb7LFJLyfLUv/wB8gn+lY/h/Tba68H6Nb3cEVxD9libZOoZSWTPQ/wC8aAPMJPil4Vh+HPhfxc1nOlhrV/BYNtuJwVLBg7Ku/IwykYfGOScVak+KHg2G61C2it9bluLOUxyLZ3kjBwIpZmdWEu0qqQyZ5zx716bdeH9ESzW3n06wEDTFxDLDGFMrgrnB43ENjpk575rPXwf4U0G1uJ/7F0ywt5GPnOLZERiymPnA7q5X6NjvTA53XPEnhzQ7+0tJW8QTSXltFdQta31wysJXRIVOJMqzvIqrnGeecA1yOufGfwXpum6tNbXfiCe4061e4uI3vbxUhZJNjRyOHIVgQ3TOdvGcjPoV54f8IeJLxXaw02+ur+zQKdoZprZGAQjHVVYDB7EcVI3hDwfY6hFajTdMt7uaCOBbcRgGSNW3Iu3+LDKevcfWkBxsPxQ8FNcNAl34luHCQsGhubwgtKEaOPO/AZlljbBP8frxV3UPG/hax0XS9Te78RG11BJpEWO9umdFh/1rOvmfKF7/AKV1mn/D/wAP6fMZLXQ7SFiIwRHFgHYQU46ZUgYPbAq5N4P0Oazitn0m2a3ijkhSIxfKiOQXXHYMcE+tIDzS4+KHge3N55mq62Ftr2OycrqFyw3MAVYYk+ZcMMkZxn3rS1DxVoGn+GRraS+I54ppLqK2hW9uvMuGgSVpGUb/ALoETncew960R8OPAKqWXQ9J8uO8xuEYwtxlV2nn72Qny+w44Fb2p+A9D1vRoNIv9It7rTIGZ47WSM7ELBg2AOmQ7A+oYg8UaAcl4F8TeH/H0rW1nfa59tgt0luF+3XXlIxVSyLIWwxUvg11zeG4M/Lf6qP+4jKf5mrOk+E9N8O3N1NpumxWct1tMwhDAPgAA7c4BwByBz3q83Kg44pAZUPh0LyNT1ZCD1F6T/MGsX+wWk8ZXATWdUKrp0YJ86PvNIccx1127cCM81hWoH/CYazg4K21ov5+aaAJ18OyLwNa1Zcf9NYf/jVD6DMqZGvax1/56wf/ABmtHduXA4PrTT8qAMalsDNPh2VuuuauT1H7yD/4zTW0K5XKjXdWPfloD/7RrU3NgYOQeKdztBblsflUgZH/AAj9xt+XXtS/HyD/AO0qo6xol1Hpd6TruofLbStjbBzhD/0zrpY8eWKqa4p/sPUjgH/RJv8A0W1MDD0XQbxdD0wf29fKv2SHgxQkcxr0+Srg0i9LfLrt4f8Aet4cf+g1d0hf+JHpfPzC0g/9FLVyNHCDOKAMddJ1JSduvXAOe9pFUv8AZeq7ePEEy9+bGE/1rQUNG3zd/wCGneYdozwBQMyG0nVgvy+IpCT/ANOEP+NY/i7R9Vj8M3xPiCRv9Vx9ghH/AC3j9664kMh9MVjeLnJ8L6kOv+p4/wC28VK4x7aXqu9gfEEm7PH/ABL4f8akXSdUGCPEEgB/6h0P+Nacn3t44y2D709yVzxgZpkmauk6rtYnxBIef+gfD/jUi6XrDLj+32x76fF/jWjE25OPXNWI2ZcZ5HbFUBh/2TrO8Aa9xyebBP8A4qsjxNpusLb2bf23G+L2Dg2C/wB8f7VdbKTu+Y8YNYviT5dNt2GP+P215/7arTAZJpeufN/xObf8bH/7Ooo9P1pSwGs2/p/x4f8A2ddDcfNIxB9eKqCTa2B3NSwM1LPXVYH+2LfH/XgP/i6s/YNdeNXGsWo46PYk/wDtSrytuwDipo3+UAHgHpQmBz82l69yf7Wsunexb/45WF4otfEC2unH+1LEhdRtcYsWHJkA/wCenvXoRHm9O2eK53xdHt0u1boFv7Vj7YlU0wKa2/iBZArapYLkZH+gv/8AHKmhg8RD5hqmnlvexf8A+OVvXFrubJ5x04qAKQfpSuwM77L4hZ1P9qaaT/14yf8Ax2rq2niMoP8AiaaXjp/x4S//AB6rEeWwOvPer0MokXb/ABDtVXAwpdP8RKp/4mWlH/txl/8Ajtc74zttej8L6k0t/prxJHuYRWkqsQGBOCZDzxXfyZYVzfjJfM8Jauh6/ZZD+QzRcDdkdJJZCWwNxx+dFUreTzoIpD/y0jV/zUGipuOxvM3yhelN2nrj3pHYtwOaVsiNsjjtWgjK8SXhs/Dmr3C/ehs5pBz3EbVzPj/4ZSeNtM0Syi1BbKOyVonSaEyhlMYj3rhhtkTGUY5AJ6V0fjJVXwnqIwP3kaxEdeHkVD/6FXPePPFfijRdf06w0DTbW7hljDzz3kMzqpM8UQAKEYIEjOc9kP1oA5qT4AwG+trt7+3vnW7ivLmK8gZ1uWS8knyxDfe2SCMHtt9DisvTf2fNasRcm68bT6h5nkvGssThY3SaPcQN/IMEUcQHYl2/ipk3xf8AFpubPGjlL+6VAljLHIsTN9n3O2Mb9geRM85GMGujuviZ4htdH8LzHw5513q/nW8iQxy7LedGBDMMZEZjWZ8nnKqo5YUAcRZ/s2anp9rpqReMpPNsdOuNPWbyG3yeaJCJWw4+eMuuzHAA5BPNazfs+382lpbQeIlsM20kRVRNIAziQHazNuC/vAcdiM1jt8evEn26w1J9Ckj0HZe/aJXt3jiRUCvE8g+ZkZsNH12hmy2MVNpnx48Va1a2oi0Gz3zw3E0jxl45I9kedgjYk+chwTGckhl6ZpAQ6p8C/EsnjeWKwvWttBaO5NjeRShRYGVpW+Vd/mZXei7Rw2S2RgV0+gfA+50e+0W8bVgj6fJA6xrJNIE23Mss6oWI4dZFTBHABHSucs/jd4tstEtLmXS49SZLcJJfJG8NpM5S3zI/mBSu15ZEblRuU10Oi/FfWNY8fWVlf29tomnwwXBvbVfMmkMgig8pjJt27GeZthU5OzvzgApz/A3WZPEGsahBrdpY/br6S8ZrdJg82+dZVEuW25QKFUr2ZifSi3+BV7ZzWaQ680KWawNa4MpMMyy27yyjL8lxFKOf+ep969nLBVx0yeTjrVeTaJgo+8Rk/SobYHi+nfAbWYNJ8i78TvPeqsjic3M7KbktFsuNvG1sI+Rzy3WvcHbIA3Z78mqscMZbg57HdU23YoVVwOoIrNOo3rsIa3XA65zWLp4H/CUa9Juzj7NGfwjJ/wDZ621YcZ+Uk8CsjRCra14iIG7/AE1FB+lvCP51q9hmoWXJwRScSHrkdQCaa0OGbaoPPel2j2DDmoAjuNTtLW4tLWa5hhublitvDJIFaVgMkKDyxAyeO1T7uT3zXNeJPDd1rniHwzqMEllDHpF09y/nQFpZA0bR7UcEbRh8/gK6YBdp4255HvQA6HaoODjiqHiKTyfD2qsD0tJv/QDVosy/dHtisrxhJ5fhPWWI+YWUx/8AHDQgNHTY/L0+1THCwRg/ggH9KuMu5VJwAOgqpGBCVixgdPy4qwp/djp6UAVtSvLXT4Wuby4jtYIzlpZnCKueBkngdaRmBTIOQ3IYf596w/iNoOpeJPC97pujyadFd3QCb9SgM0Kpn5yFwfn252kggEg9q1dLsl03R7K1RVt0t4EiWON2ZFCrjALcke55pjRO2Vxz/wDXrK8aYPhe+29Mwf8ApRFWju81cEgj1rJ8aY/4Rm77cwf+lEVSUb03Ugnv901IpCqw7YyOKiY5kYt1zT0YYGDyarS5LGT3UNrGrT3EdumQN0rhFyTwMmrok2gDHGM1x/xL8Jz+MvBt9o9vFbSyXSmPNy+wICCNwO1uRn06Z5B5rpdMtXsdJsLaaVZZobeOKWRBtVmVApIHYZB/OrETNIWzn5hWN4rwujx46fbLU47/AOvTmtllVV4OR3rE8XMH0dWB5F3a/wDo9KQGxNvWdzu4yfpVXB28jn1q5J8y9Oc1VkUI3zHHehgZ8+oahNeXMdhDbyR2+Edp3K+ZIRnC44AAIyT69Kn0nWJL77XFNb/Zrq2lEcsYk3ryoZWDYGQQfQVwHjvwbq/xA+HWr6Fp2pQ2V3Jd3AuhOHAnGGMcZZCGQZMTZHZcYIJFdL4ZaSO+1Jp3WWdI7W1leLOwyxw/vCufd6tpWA7GOYbThuc/nWP4258MXcn8UbxOPwkWr0e1fmzk54zWb4zbd4R1LB/gDH8GBrO4HRT24+0FM4OTVCa1O0kjHbitGaQSSDPO4ZqLd84XBKk8n8KoClHHIFwOQalhkKsD6cVi/Ejw8fEXg6901BfAyNGwXTJkjuG2urYUyFVwccgkZGRUngq31O18GaPDrUUNvq0duiXMdu26NXHGAcnPGM8kZzzQBvTE4zu61ieIofO8P6qgGS9rKPf7hrV8wA4AO41SvpM28yEY3Kw56Hg8UAVNEn8zR9PcYIa2iPP+4KKq+EZCfCejFfmH2OLJ9woB/lRUFnXpu2ncQBQwypGeD6VGrbuD0qVXG0YGa1IMTxgudJihPK3F3bRfnKrf+y1ttJtzg/U5PNYPiqQS3GiQZ/1moxkj/cVn/wDZa19/fjBFJgU7q1tTqK3gt4/tixGFJ9uZBGTkqD1AJAOPWnyMVDcnnrT5cs2T0x1qCRsMCeR60gGXUKahayQXCrcQSgpJHMN6upGCpB6ggkYqHTdPtNFtFttPtIrG2BJENuuxQT1OB/OrCyBec5GetRthiSOuc/hQBejmdcDzGBHO7cag+0SSSksWUZ4wTTC3y/exxzUcbN2ORmgCYYIxjBAwBT+kar6j14qGNgOvU1NH94gHAoAR/lYMBx/OgSbsHoKmbAXk59BUWPlI4xQA2P5jk846VleGWLTa7IB97U51z/u4X+SitWNTG2OuOPrzWL4RcyaffTdBPf3Mn1zIf8KQG0VLdR3pq5HQ/hTlmITLfLk4pq/M7DsahgIMjqeeDTweozQrFgRxmmPnbnp2+tSUP+b+HnPSsLxs/wDxRmvcHP2KYf8AjpFbOW25yMGsbxmw/wCEV1Rdv34hHx33Mq/1prcDduQrySFcD52x+ZoSQooXGc0TMskhP3TknH40KvzZ4JHTNPqSMdvlIYAc5FM3L5W1jkelOkhPmDaQGPVajZjHuVxtP+1QNC7IyAg4xWJ4yBXwvfbsctb/AJfaIq2eFmJByMVh+NpAPDN4G5XdB/6URUijoHzuPbn+tEa7voDSyLj5vfH61HG5j4zn2/GjqJl2MbVOfTim9hmnfL0J69KjeTa3etCR2AVJIrF8YMF8PswHAuLd/wDyMlbat+7yO/WsHxuwXwzckD7rRNn6SpQBvTSD6c1XlJkIpZmyXBOTnPSmYOzGCe9S2Bk32jJcX0t1bXdzp1zKAk0lsV/egdMhgRuHQN1qzp2n22lWaWtvGY4Y+VyxYsScszE8lieST1zUyoVUHGD60uCm4tk846UczasBZUhtrbPlrP8AFij/AIRTVxjj7LIffpVuHcfm3biaq+IoRL4d1RN3LWsg/wDHTUrcDZkKlY+M/IOfwFNWTB2g4571BavusYGJyHRWH/fIqQLjBPStQNBVHlqOtMMIVWUjH1qONjx19qlVtzdcjHPNAFJ12sCDgimzRi4iaNhktwM9qWVQZCDkjORU0KiXHr16e9AHKeA2/wCKVsVPGwPHg9tsjj+lFTeFYzb6FHHj7k9wnp0mf/GipsUdNkrnvTmby1AHHemtz3xUbtwNp56VoSZWtn7R4h8P24HPmTz591jA/wDZ61iTnaQfyrnNZ0m31jxRp0dyjOIraeZQsjIQSUX+EjtXB+GfGXh/xJ8R5PCZsruG5KTyQtFezOXSK6lgaRvmAVcxE9c5YCgD1/azYyCvYcdaa8J2kFffkV4da/F7wdDpqSavY6xp13NI32e3immf7VF5kyLLEfMG5cQOTnHTgHIz0th4m8JayurfZ01lBp9pNeeddzXMUU0cbOjsjbySA6FTxn0FKwHo8cBGBtIXr0prjacbTyeOK838N+IvCniEXCLHrMM0Fkb52aW6ETovEhiJbL7WyvQE+lYUnxC8ILY3moSW3iFNLt7KG/N208pDxyl9qgeb94CNiR1/Hiiwz2Mq3GFJFCqdvCEHPTFeTnxv4SbVzplnb67qN551tGY4J5yAkzbVkyZPug9R1HpVnWPGHgvw7fXlpdnWx9meSEyxtdSRSTIqM8KMH+eQCVSVHr9aLBY9QClf4WJz7mpolZi2Qfbj2rynS/GXg3WNL1LUkfWba0062W6uDdtdRMYmLKGVS2XyyOvHcVU0fx74S1PWIdHuE1zTdWnvJLVLOea5EkeGZFMw3fuyxRsA+nUUAexqvXOc9RTZo2ZgBn1rAXwnp/G1r7n/AKfpv/ivehvC1ivBm1ADr/x+y/8AxVIRv/dwT0yDyKxPBan/AIRm2P8Az0kmf85WP9RUY8L2P8M+oAev22X/AOKrI8F+GbaTwrpTG61AFrcOQL2Tvk+tIZ2bKzfLjjFIzeW3A5PSsQ+G4FJH23UwP+v2T/Glbw3CuCdR1T8L1/8AGhhY2gyq23GSaVsFRkjr0rEXw3F1XVNWH/b69JJ4dRf+YvrAX/r8Y1BRsncvA5FZPi87vDtwhYYae2X87mIf1o/4R07VxrOsbT/0+H/CsfxVoJGjHGtawc3VoMG9b/n6i9vx/CnoB180YYnLBTk0kbfw5/HPWst/DrtvYa7rfyn/AJ/T/hUH9hlWX/iea3u3Y/4/T+fSgVjY89VuMZ6c9akvP30Yxgnnp6Vhf8I+25s67rWT63h/wqT/AIRyVhga5rIwM83Ib+lILGkq/MeM7jk81heNGA8NXqtzl4APb/SIqmk0K5Cgrr+qgE4x5q//ABNYPjLQbiPw7cyf29qR/ewfKXQ5/fx/7FMZ3EnzL97vxz71DJkS53ZGelZb6JdjdjxBqe3Pfyz/AOyU7+w77j/ioNQz1PyQ/wBUoA6DPbrzmnMgYDnisH+ydRTj/hI73b729u3846nXR9TZePEt5j/r1tf/AI1VEGt80eOMA1h+OPm8I349FjOf+2qVJ/YurZI/4SW6z2/0S2/+NVheNdL1f/hFdSB8QyuojXhrODn519FFMDsZoyWIzu77vypnBCjBG6sZtL1pVBXxABx/FYRVF9g1tWx/bsWffT0/+KqbAb+RgcUSdCvX8e1YaWevbj/xOrY+7acpH/oyn/ZfEBx/xOrMH/sF/wD26jlA2Ivl6dO4qLUhu0u+XH3oJMf98msz7L4iXj+2LBh/2Cj/APH6S4sfEUtrcp/a+njMbAf8Ss91P/Tany6gaWjzq2j6fu5DW8ZDdvuitJR054Nch4bh1+Xw/psiapppDW0fDae390f9Na1o4fEa5DX2lOPezlH/ALUpgbyk9M0/cFzwB2FYfl+JByJdHcf7UMw/9npGbxLkL/xIgD/EVuf/AIqgDTlBz8x4qS3YjI4PpWO8fiUqONDYjt/pI/rVX7R4kj6xaJn033AoAv8AhxVW1vY2IVo7+4Hp1kJH86Kh8IyXDf2wt2IBOL9ywtyxQZRCMbuaKAN0qrLx1qHjcB/FUvI5HGahP3wF6mqAzVkH/CVTgjmKyTB9N0hz/wCgiqlt4J0Kx1KLULbSbaG+jZmS4RSHXcXLEH3MshPuxp1rvn8ReIPKYCRbaCOMnoG2yn+ZU15b/wAKf8aaTbK9p4rvJ7kiJZVm1OciUC3jWZRnOwvKJGDAZUEYx0pMD0K1+FHhGxVRbaJDbt9oFwskMkqOsg3YKsGDKPnf5Rx87ccmtD/hF/DFit1btaWUJurdreaFnALwu7yMpBOcFmkP4n0rwy48F/ExvFP9n22o6nbwrZuLO8F7NJbWzOkzhXkJ/fKm+OPLAuWRW6A1pa58NfGOj6aNQW6uNVvl08Woj3/arpn8u6RE3Ecqr3KfMTwFJJ9QZ61Z+GfDtj81ja20JuIpLRXt5SpZCxd0Vg2c5y3HI/CsG6+C/gqa1NtPoEDW2MMplkGQDISxIYZP72TJPJ3nJ5rhh8D/ABkLF7dtaUPa3eoX2mzWl40PkPLCywoAF4w7MzH+LODwMVHqnw9+Jl9a67HPrct8L2eZRbxah9lRoykoiZGCkxhS8e5APm2/mAejWHwu8JWLzXllpEUMtxKl0ZoJXzuD+YrA7uBuJbjg5Oc5oufh54cvNWudRudLjlvLh/Mld3crv+Qlwm7arHy0yQOdoBrhNF+G3juGe5tLjxDcQaYPIt4Esbny1FsgjAVOMo6qjLkfe3Ek9MWfEXgPxzcab4amstTI1+y0W6spbo3pVPtTrEEkZcYk+44ycEFgaQHcJ4F8Px6feWP9lwraXluLOeMFvnhUsVXrxgyOfbdTNJ+HHhrQr+2vbHTfst3CGAmWeRmbLMxLksd5yzHLZ60/wLpWp6T4WsLTWbqa9v41YyTTsGfliQpI4baCBnvW82WYjdUXGW42GMe1RMuB1y2PwqFdxHXOO9O3HByehxTuKwlxJ5dtM/UqjN+QJqt4Yj+zeHdLQdFtUH/joqTVplttJvWJxtgk/wDQTS6X+70uxU8FbaNevoooTHYut++yXGMUm3aPbHSmNNtCkdD19qdIwBDBuMYxSbGJkR5ycAngU4n0qMyDeUDKWXBK5GRnpSyNtY/41IDpGOMnJGcgCsXxS3+h2q9nvrUf+RVP9K1mBkBAO2sjxCpRdITO7dqtsv6sf6U0BvtJlCOu7ioGYfKvPTJzTyx4PrmqzZV0zz1oEiUMNox8w9al3O6nHBxUCTAYyP1xmpVc9PXpSGLICsSdPeuf8ZL/AMU1cAjG6WD/ANKI622LSSDOQPrWJ4y/5F+YMf8Altb8/wDbeOgDffDKQOvehWUR4PBPFI+F3YOeaTkLzQBLjbHj71Sq25Rxj6VWYO23CsW7BRmljkO4Zz7U0Sy47Bl4HFc541Zv+EU1TH/PBuPoQa3z9309qx/GEIbwnrBPazlb8lJ/pWgi9DIzwrkenB+mTUTMU4Iyc96lt23Wtu3QmNT+lKzY+XeGA55oArmRuCo79OlW1cnHIPrWZqWsWujxq9wzkyHEccSF3YgZJAHYDknoKdpmvWGrKRaXKyNt3mJlZHA9SrAfnTs7AauQyj1oCtICvQngUwSbcEelSxyKsi78A0gMDwXM/wDwiujjGSbRPzrfEzM2QOGHbrWL4LUS+EdO2/KUQp/3yxH9K2lxnr24oAlimaOPaV3A9jUgI25HryuahLBRjvT1JjXnGKAEEhVzzwe1QyfM2cAnOcVJI4bkDntUPmHPzAIelAFLwyI5ta8RxsxUJcxMMf7UEZoqro1wLfxTr6bsb1tpfzjK/wDslFBVjrLq18pQyHPHIqkjHcTjGBWozeepVu/FUZl8uRgORmrJOOk1qPw5ZeL9dmhknt7OfzXWPG7ZHFHvxn0GW/A1ylx+0TobTXP2bTNVvrSG2N0byCEGIxneYWyT92UR5U56MvTNd/4bt47zS9R85FlhutRusowBDLkRkEdx8hFRw6D4Z1DVFjTT9NuL2CFrcL5CM8cSEAx9OFUlRt6DIpAebL+0Na2Gra/p+o6PeJfafd29tFZWyiSUtNFGyxkgkM24y5KZVQgB5IzrXPx20yC6nhOj6tlWMMW5UVpp1e3RogpbKsGuohlsDr6V3Oq+CtC1XzftWjWV15pzIZrZG3ElSSTjOcqpz/sinyeF9JaZWbSbQybjIpa3UkMWRiw46lo0OfVF9BSKPPIP2jtCn+2J/ZmsOlnC73MkdsGWCVM5hLA7dx6A5wSRzWnr3xfstJ8LSaqmmXs19vv4F047PMElojNNubdt2rt6gknPHNa6+DvDN0Zry30jTpfMVrd5IoFIbDZZDjg4YfmKmuPCnhvxRpZsrvSbHVLJbiaXy2iWRPOJPmnHTcSW3fXmgDkvC/xusNY1ay0O5tZ31S4l2OtlA7xQcKuZGPYyb1yOmM1LN8bNFk1S+sbWy1W+mt7tdPja3tvkuLgy+SURmwuQ/XPbJHSurXwdoVpqUN/DpFtHewl3jnih2sNxy/I65Jzz61BH4P0W3v5byPS7dLmadbt5AnJmU5Enpuyc5HNLQDC1j4t6NpOuT6G0V5Pq8cyQ/YoIgzuXEQixk42u0yKpJxnd/dNZTfHnw8lpPfPbaktpbtNFPP5KkR3MMTyvb43cyBI25Hy9s811+q+DdE1ya9lvdJtrqW9hjgneSL5po42LIpPXCscj0Jqgfhr4VilMg8O2IY25tTiDA8ojaVx9OCepHfFToMh1z4nWfhs6bHc6Vqhub5Y3EEMaM8O+VYkD/NjJd0HBOM88A1n+H/i1ZeJvEdhY2aYhvAhXzlZZVzDLIwYAbcjy8dSOfpXXXem6Vqt9uuLa2ubu38vJkUF48OJEz6YYBh9KxoPh7pFrr+m6nZwCxexR1it4AqRsWQoGYY3MQpIHOMMeM09LAbHi2TZ4Z1Rz1W1lx+A/+vV9Y/3caqRhEXj8KxvG3y+E9S54MW0ficf1rWyehG09OD6VPQBWmEbDIJJHI7Cn+ZvYHGO+DUW7kqfvD1p8ci7ucD1zUAcj4U8O3umfELxlqkmmw2tlqgtTHPHOrPM8SyBmdeoJ3jGf7tddLI21SDt5pw+XeFbC5zk9ahc7uByPWmBajznOax/ETc6MOrHVbdsfQOa11Y7M8NjmsXxAwN54f/vHUM8e0Uh/pQhrc2tw5JyRUflfL6g+9Ek23AHcZpUb92uBT6iOD+MHh3UPFXh2y02y0WHV/Nu1E8zSRrJZRAZaWHeR+842g5+XcT2r0Dd8oJ6kdM9KjyduQefSm7xt5GKOgD1x1LbfQVieNnP9gSjr++t//R0dbG8j61ieMG3aFJuX/l4t/m9f36UgOhJG58kgE5FMkft15zik/hJYYOcCgsF+Yjg880Ac/wDErS5de8FalYQwSz3E6bY1hTzGRuz7d6Zx6bvfnFWvBEN9ZeEdCg1RWj1KGyhiuleXzW8xUCnL/wAR4zn3rUluCqgjGWpzMNpwQT0xTAsSMecEjnOap+JsS+E9Z+bH+g3H/opqm3Ar6HNZ2uSmPw7rURGQ9nOM/WNqq4jRsx/oluP+mS8+vyipWj2q2Fwe35VHpsm7S7L5c5gRs/8AARUruw2j+8fSqEzk7tdTms/EOo6bbR32qxI9tp1tM4RNyqMZJ4GXOT7AVzfw4TxGul+HrPxEdQk1q1vdQElxqkiPNLbBsI5KEjBLJge1dhIup2N/e/YEtZ4blxLi4kdPKYgBuAp3DjOOO9WtN06Wzmlubuf7bezKFknC7FVR0RFydqjP1J5NaXtqI12G7A60sTbpUJODu5qNZGO3g81JGxXb1JHNZgZHgViPDESZziedfymetxo9rYx1GcVheC8x6bdxDH7u+uU/8itW7IxwM9R0oAbhty44GeR1rgfh74m1K68Y+J9G1S6uNVFvK9xBdqqrbQxmZglvjy0IkC7c5L5xkHmu53lUOTlT/KlM5aEY5PYtQBPNC0aggfL1PtUUkJdUYZ2g5461NDcFgUfoV9aIewzuBOMUAcdqN5Hp/i6+aTjzLO2x+DSiisb4sXH2HXLKRTsMtoAecfdkf/Gigo9cGG+YHB7UMqyL1w2R0PXmoxu2/LxVa+me0027uTwYYZJAM/3VJ/pVEnnet+F7zxp8Kk0mza0B1F2lkN5vC+TJO8jhSgJVyrYDY4zn0rk7j4RazrGvana3Exi0hEnaMySSCGRpZJnjjTDbmEQNvliB90gZr2nw/pq2fhfSYVyfLsoMf9+1P9afISrcL97nJoA8t8UfDnXtSutCli1OJ/7P0+3h895pVnguIpA8ksSj5XaVQIzvIwPXJFZXhn4aeJ7T4canYSzW9lqepGykaxF9O6Yj8vz1eYjcrTAOG2Ahc8Z5r2KRhuHTPSmsSzDH0pXHc8Y+HPwd8Q+EfE+n3l9qqvpVospis7G8byoS5kLRFHi3SLlw24uvKjjisOb4L+MlW+htdTh023ur6e4uYbLU5Fa8Ek08gky8LLCyCVPlCsCVzngV9Bc7vRD6dKj2b5No6r0xRcDx3WvhX4oacy2utSTTXF7NLJLNqk6GFMRLbygBcOyBJCYwFUtLnNc/qHw88eW7JDPfXmuS3+ps1zt1Vre3Max3BWQlIw0Qy8QK5OdgHGMn36ZgrYJ3ew60xhtXBznFIZ4defCnxzqDapHJrciwyGaWG4/tOUTyTm3McZJRQBEshDBcZGOc8VLqvw58fQ6xp66bqiQ6bZtcuk8moStMVdJgqPkHd8zxsD2weeAK9n3/ADjLYz0+tTttOMtkfypajPAL34JeIWm1aKK++36deWmnIlvLqcqSme3aJppHk6sZMSAFj8vGPvHHuNjJNJChmgW1kDMAizeb8oYhTuwOSME+hOM1Ow3A7QQKghJdvlPG3GevSobbAzfHLed4bu1B5Zo1Ue5kUVtO2JHI+8xJrF8UDOn2sXXzNQtIz+My1tSLh92ck07XQCM38R78UDrlDgHrim/7PfrinbRtIHWlYBysNxBH3vel3bVPGDmolzkhm/GnfwjnJpAP3FunA9KxteJ/tXw3uGCb6TAz/wBOs1aoXqSe9Y2uZbWfDqL2uZmGfa3cf+zU47gbLffBzhcY208MAud2QB0qCZ2OQMA9RTo8LH15PXmkBN94AgcUPy+AR7UwspHGTgetRhizjJwOOKQE27blDwfWsXxm3/EgbByftFt/6OStvaOQeR2NYHjDH9gg5x/pVsP/ACMlMDocliSRjr8v40szBlBAyPaoecFCxPJzTVyiBQTnPagB0ihhtx0pwbC9MZo5XILEc9zTPunAYk9uaQC7icDd+veqmtfNo2oL/etpf/QGqfGxTzlicjvUOrQh9Pu1D/8ALJxj6qaYFjwvN53h3TXB5+yxHH/ARWg7Hgn1rmfDNwV8N6Q6HhrSI4P+4tbcV8JmAJ56HPrWlyWObDfd4I4I9aev3OD17VEzf6QvYmnSkRqCvfqopiJtwXBz0qwMeWoB+bsKzwxeM5Ofap45dyjn7tAFHwmqr/bi5wF1W6A/F8/1ra64HDDpWN4bcLfeII84A1ORv++kRv61syIRyD70ARNlVb+XpSc8AnI6ZpzDcp5pi9x1oAeAI+nOabCxjb0BpSCYxg5NRspU7+gNAHl/x+nkg/sGZBuLieM/8BMZ/wDZqK6f4h6CPEEenAjd5LSnp/eCf/E0UFHeNJhlJ4/rWR42lZfB+sLCf372kkcZ5xuYbV6e7CtPdt+lZXih2k020g5Hn31pED7idHP6IasgXVvElx4bmghvtR0W1aVgkMUizbm+dY1wM/3mQf8AAhTdQvtRi1KDTzc6QL+4R5o7fbKGdE2hiPYbl/MVzvxa+Etz8TlVYNck0dfJWJZoAfNQiUS5Ujpkqg+melU/Fnwn1bWtZ8J6nZarY6dLoOmyWgsfKkNpPI6oNxUHcUQqGVSeoGaYHSSHX97AR6e/POPMH9KrT6nqtpdWsMx0uOS8doreNppFMrhSxVfl5IVWP0BrzKx/Z31u207F5rVrLdLLcXEBt2kRLaWWW1YOgVUGVWCT+HrKevJqfxt8Idd8ReLtX1i3v7KJZY7prK5eadZ4vMtlhjhCr8qojB23Dn5z3zlaDPRJda1SO4kt/K0oTxxfaJY/tbhlj5+cjZ93g8+1NbxDqFtp8WoSRaQllcbPKuXv2WOTfjZtPl4O7Ix9a8s8Q/B3xn4gt7+W51CxuXvjNv0xr64S3BcXGw7wAx8ppY2Ax82z2FFv8FPE0bXqPrHnMLi2a3aS5PleVEgCL5ePlZGAwc4wSe9ToOx6FH4pu9QvlgtF0a5maPzVjh1RmYphW3ACPph1P/AhWj9p8Qrlf7KscgZx9vfP/ouvE1+FPjnUdX/tS31mTTXs4p7CIXUrh5v9Ht4lm7kKskTSAHqeSOa3LrwV4n0n4c6To8KXuq3s2sRTXcDaoYsQZJdPPQ5WPjOP9ojvQUeirqesXMk0UVhpsr27hZVXUGzG2AcN+74OCDz2Iqc3WvMCf7JsRnn/AI/nP/tOvI0+FPj3T9U0ySPVbd4k1GK9u7v7VIsrhFgQhufmDJGy4IJOecU+L4ReNV002n9v3JCWzyRt/as+ftht4VVy2clRKsrbSdvI45oA9XkvfEG7aNKssMOMXzc/T93Vf+0NciZQdKszxx/px5/8crzP/hV/ji6k1UX2vX0puby4mkePUmijlXZceQUCHcgDSQhl4GEHBxXrekWtza6Xp8V7J517HbRpNJnO+QIA7Z75bJ/GpsBz3iHUNdb+yY/7ItQX1CDH+nd1bf8A3P8AZrZbUNcXg6Lb+vF9z/6BSa4f+Jj4cU9P7R3H8IZT/hWtJMwcc554NMDHXU9bViTosJ/7fh/8RSf2prvU6LDjt/p4/wDia2JmO5cduenWkkdvLJx0PNAGSup66oOdDTj/AKf1/wDiaY2qa4ylRoKnnJ/09P8A4mtpXbkDuOaiYllIPAz2qL2Ax11jXCSDoQJPpfJz/wCO1kaxq+tt4g0Jf7C2sv2lwPt6c4RR/d/2q65SVZW79Kx9SYt4s0JTnIt7w5/78f400wI/7W1lXIPh9j/3EI//AImp11rWduD4cbnpi/j/AMK05V3Kdoy4PFPBbYvOGxU3Aym1rV05/wCEekJx0F9Gf6Uf2/qirlvDlxn2u4jWqsm5tpPOeRU+7co5HT86LgYkfiLUuVPh28454niP9ax/FniK9bRVV/D18v8ApVtzvhP/AC2X/brskz5g9awvGLMNIhwR/wAftt+P75aaYEn/AAk10jfN4e1TPsYT/wC1Kih8TXMUjFfDurkE/wByA/8AtWtxmaRVyeM803lZVA45waYGW3iS44J8P6wM/wDTKH/47UbeLnEbBtE1j6m3jP8A7UrfWTaxH51WuJBGWDEfNxS0Axm8XBsH+x9XAP8A06D+jU1/FkHlTE6bqy5iYc2LHsfStcKB8oG09RzSsuUcDO7Y2fToaNAOW8K+KrU+FdGBstXBFnF002Ug/u17gVqx+LrFZButdWUn10yf/wCJpvhFz/wiWiEY+Wzh/EeWtagY7hnGRnNMCjJ4u08uG8nVAV6btMnH/stPh8a6Yy4lW9jOf4rCfn/x2rErbgMHn61YtbpmysrcdueKYGenjPR42Yma4XnvZT//ABFPXxpoQ5N4w55Btph/7JWu1yckKMHpyab5z4wWOc561RJzPh/x5oEeteIwdRUK15GwLQTf8+8Of4PUV0beOPD8i/8AIWjA65MM3/xFY+h3TR+IvEOGZQZYGPPXMKjP/jtdLbahLC5YsSPrQIzm8baBuONZtyT2KyD/ANlpF8b+HjnOs2YPuxH8xW6l6LpinSQc896ZcDZgkfhmkMyU8aeHuA2tWI+swFI3jDw9tA/t7TR9btB/WtiORTgMASaVoQ8Zwi57cCgDCk8WeHJI13eItKByet7H7f7VFdFYwoC4eMduw96KBjzn61i+IlLXvh+JSw36gJME944pH/pWwGCryevU1k6oy3HirQk5KrHdTYz/ABKsaD9JDVmaOR8XfG+bwn4h1DSLfw/Jqi2MLSSXAvooRuW2e4YbWycCNDz6sBjnNYPi79p3T9HbUvsljI6aabaWSWMifcjTpFLHsGNsiliM5IXaScYr1qJtN1G+vYQltc3EJVLldisULJ0f6oR17GnzaPoWmyPNJZWNvLeOFMjQoDM56Akj5ifTvTGeZy/H63kutTtrbw5qF39kuBZrJDLEY5bkzRwmIPkKPnl4bOGCMR2zau/jLpVj4f0DUp7G9Qa5bySWsClC7TKyL5A5wXO8kEcbUY9q7X+wdDs7tlSwsob6YK5RIlDyCMjDY7hTt57HFVrO30jU4bNrRbO5ismEtssIR1gJUgMuPu/Kx59CfWpGcAn7QWneXOU0TUpZ4bZtQECvDmSyWISm43b8D5SPkJ35YDFbbfFa2k0PUtXi0fUZrO31OPSrYgRhr6ZnWP8Adru4AZwCWx39K1rrwZ4R03SybrRdKt9Pt5ftZ86BFjjkOAXJPGegz9K1pdJ05oFgNlCIRcm68vyxtE+7f5mMfe3c565oA8hn+PlpeafHcW+m3dhLIqyLHqMed8bRylWHluf4oWHPbnuDW1pfxetNa0fxBc2lhdxT6dp730Ru0CR3KK8kW5SCSF8yJxzzjBrb174b6DrmnizWxjsYyI1WWzjVJFRCSFVsHAILLx2Y+tXLfw7oUMV1ax6dZqkkAtpoI1A3RFmcIw/u5d25/vGloWcpp/xu024a1gXTNUuLrUAp0+OKFT/aDbzG/k5borq3LY4Gazde/aG0yHQLu90vTdQuisBe2kmt9sM04jSTyMg537HHbqMZrrJPhr4Suobtf7Bsyt7KJJmVCrMykspBB4wzMeMdT61THwf8JLfardTaNBcf2gFieORfkSNUjQRovRVxEnvx17UaCKq/GzQ4tStrGaK+tbmdruMwzRKrRSW+4yJIN3ythTg9PeotJ+N2ga5dadb28Gok3bGNna2/d27CdoAsjA4GZFIGM9c1fb4Q+DZmUt4ds2KwvbKzqSTG+7cCc8k725OTyeav6d8PfDuiiMWelQwKhDptyTuWVpQTk8nezN9SaNBlnWP3mveH0PH76d+fVYW/+K/WtfooJIz64rE1KT/ip9Dwd2yO7Yj28sL/AF/WteQN5e7PIPAoAd5gRlUg4zSq3zsMZyKi3EgDH59KVmljhJjQ3E2CUhVgrOewyeASe54pAOBC8Zpm4qqgjOWxWV4M8SHxl4V0zWzatZfb4vO+zvIJCnzEEFgAG6dcd61XX94gJYH71S1cB7L0x0Fc/qjH/hLtGAP3ba7/AFMH+FdE2Q208fWsG/UHxfp49LCc9PWRB/SiwGipO8EZ68ipfOZjs5Hp6VXjLKBn5T0qTvyTg+1QA5Mb2ycYqWHpycgg1zHinxY3hOXS2bTZ7y1vryKzaeGaMNE7uFQCMndJ1ydvQAmup2+UrdMd6AHMx3gjgetYvi75tJgwR/x+2uP+/q1uzRiSHK/KyjNc94oYHS7fPT7daj/yKKqwG82FUjr64pqyFpGHVccUrOOmetMX5ee/tRYBV3FB2PpSMokUg8jqM1U1rVl0HS7rUHgluEgjLtDCVDkDqQXZVH1JFM8P69a+KtBsNZsfM+yX8KzxechR9pHGRng0rAXGAXJJxjnrSfMqOAeNhx+VPbAU7vT/ACKT/WZHLcEY/OkBkeDc/wDCJaLkYJtIh+SCtTJTg85PrWf4MXf4V0gKdv8Ao6jr6VsTW58wEYPHp0rRAQ/Kq5xnFKw+YkjAHfNUtYvJLOxZkQS3EjrDBG3CtIxwAfYdT7A1zGneMoBr+p2tvqg1ldLmhs9T2/KbWaTGwgbcFeecMcZHvVqNwO6VuWyQAPzqRfmQ55HrUMkZ5Gc5qVTnp0PapEYem5j8V68p6eXaMMd8o4/pW6uVOcg4rGsQ3/CXauB/z62ec+wlFbE+fLAHJz6UxDbeYfavnOGrTjdluAj/ADIevqKx1yX3NyO9RXXifStH1aw0++1CG2vb9mFrbvndMVxuK/TI/OkB0bw7Zdycjrz2pVmO11PqcCkVnCjJ+Ydh2qG4U7m29P5GgRctLopHjOD0oqlHI4X5UPXnNFAFoMrADHIPeseUf8Vrb5+dYtNZx7FpsfqFH5VqIxVwRz1zWZp4aTxdq8hXPl21vEMDgE72I/VashHm118PPFOqXk5jf7Hu1u6nN095JbmPdNA0d0qx8TYhRotj4ArF0j4c/EDWtFN818dE1CYPMiXl9LcSed5ly0c5R1KwsqyRRhFyAAT2Fe/KrNtzlQeenWiTKAcHn9KCzwxfhb43s9MsAuoS3qLEwubK51hllkD3Cu8S3KxhkTaikEDPLL3qta/CDxno+l/ZbbVY7X7LZhbVbS9ePM6JaJGWwvzgeXcnDZGXHHJx72zKqr357Ux23Z+b6UAfPPw1tfFXim4ls9ftNYNvJqLaneTX4aO3KRZa3to1dQQ3mlGcAFf3XBINTWvg/wAfWOnvcywzXuqtZyWaSy6yQ+xrhXLyAEIZSm7GzCjHbOK9/LBlAY9eBzVCeMZwWxtyRk9aQHzNZN8ULvWLrSZL7VDqtnZwQ7oziGQrHB57F2Cx5YmXY4OWbOSMCvSfAtjrGm+JJ2vorvUJTp1hZXd5c+WjPMv2iRpDj5X2pJFGdhPJ6nBr0yRmaMjJI7DP9KhXAXpz9aRQikKBtA46Upz0J465pvHAXkU4AYPOaQDVdVbg7sU/duG4CmjHcgGm7m2lehHQ0Bcx7yPd4usEz92xuH/8iQr/AOzGtQsV2hhwOtZuFbxkvOfL02Tqem6aP/4itSTHGPXPrTAjYlRyQT25pgiF1byQuzKHUrmNirD6HqD70+ZcYGM7hRbruYYbH9aQyn4a8P2PhPRLbRtNSSKythiKOWZpSoznG5jnH+NaBAaQAjj1pBGeCRk+tJuO8A/L70ALksxDHJFYku5vG1uM8jTHP/kYf4VtNwevXnNYG4N44QsMFdL5P/bc0Aas8bb8uAAO4NKrA9Dz0waWRiZWUgMOtIFO4HqcdKyAx9X8G2Wua/o2sT3F5DeaVvNt5E22MFsBiycgkgYz1AJwea6JmRuSvbkenNVUz5g3Ajj8KkUHdJu/i5AFUgLqFdvB5x3rI8YW6/2ZZtkAtqFr/wCjRWhGxXrg4HOfpWV4qcNptmCf+YlaYH/bUVYGxJAOV24GaYYxCp54B71ZZv4cc1FcYaPpk9SKAM7W9JGuaPc2DTm1E67TJ5KS8ZyQUcFWB9CKj8NeHLXwj4esNHs2kktrOLy42lbcxGSf5k4HQDgcVpMTtBHGedpqNpCrDIBNJgMmYtx7VLbMHZQPUCoHPU96ktv9dFz/ABjI/GoAy/A7n/hF9MQHH7sgfgxFdDIwXkkD8awPAY3eFtPIxwJOf+2jV0DY2gHkntVkmJrhEEVldOD5NpdRzzEdVjGVZv8AgO7P0Bri4fhpa+Dby9t9M1G7uR4hltlNvcOJRFHFI0skoYDJyXxk/wB4c16Uyq24nj261T0zQdO0eSWW1tkgeUAMykngdFAJO0f7IwK0TVgLLZ3MMU4KVzk/SpG254PzU3cTx19agZj2kjL4xviw+/YW549nlFbjKdpA4rDhwvjSTgfPpcZ9uJ5P8a2nkKjpx/8AWpgRKrF9vc98VzPjbwVe+JL7R7rTLuHSr2zkBGpbpRcRR70Z0jCsEYOFKlXBHOe1dK8g3Z3VLFJvYA/hSBmg0i9SMD+VOhZdrZPHUk1WkY+Xtx75xRBcAjawGTxQSWgno4xRSwNtBG8Af7RFFACI5ViRge9cjfafpol8W63qEcsq23zN5c8kfyxW6lh8rAZ684711i8lhjArH0vTYPEGg61aXkfm2uo3N1BMgJG5P9WRkc8gdqtEo4nwT4w8L+KIfEJaC+sp9BCyXsMd9cytFGbeOfLENgNhmG0ZJ2E96ddfEz4axQ3Mn/CQ3wS3lMEnl3138rhYzt+9j/ltGM+rY7Gu20LwDoXhu91K806x+zz6jlbphIzCYHpuBOCQOB6A4Fc3p/wD8FaPYzWun6W9h5sNvD50N1IJVWBi8RVySQwZiS3VuM5wKZRgTfFz4dQ280tv4i1a+kWzN+tvZ392zugiEuAN/wB7YQ2D2NdNqus+FNFurK21PXdY064vBb+TFcapdoW85zHEPv8AUuCCO3firE3wj0F21fcLwpq1v5F3GLt9sn7tY/M9pNqKNw9Kf48+EPhv4hfZH161mvZ7e0lso5PtDo4jk27jkEZfKghuqknHWlcDmNS+IvgfTbaWT+3PEVw8dvDciCC8vXkkillSJHUbvmG6RfzFHi7xZoHhDxJYaVf6prMX2oIfPbVZjs3hyg2EliSU2hQCST0rWm+CPhuTUr+/CXttdXixR5guiogEckcqeUMfLhoozzngY6Va8Z/B/wAOeNtaj1bUo7h7+PyzFLFcMhjePcY5Ex0dSxIYetAGFrHiDw54c1FrC/8AFWq2dykYlfdcyusYILDc2whSVViATkhSajufFPhi21NdNfxtfRXW9ozGbkEBlzuBby8A5DAZ6lSByDWxrHwx0rUteuNTupr2RbgD7RZ+cBbyusTwpIybc71SRgMHHQ4yM1g2nwG8M6a9p9n+1DyrAWLGUxSySqPMIkZ3jLCTMrncpXJPOaQyf/hINBtNL0/U5fGupW1jqH/HpNI6L5g4ywDQZCjIyxAAyOeabeeL/DGn29y83xBvEW3uPs8uZoSVkAZtoxBk8I/IyPlPPFaPin4Y6N4sm0KS9Db9JRoYFaKKZHjYRhlZZEYc+WnzAAjBx1rJ034E+H9LheG3lmjjMlzJGVihR186KSIguqAvtEz7S5JGRS0A6WLRppvLlj8R6o0MiBlZWtyGBGQR+59D+tPXRbkbgviDUwc4GVgP/tOtSwtYtMsbS0i3NDbwRwJnk7UUKM/gKfHtGeTj1PrRcGcjDot6PF14F1++GNPh6wwnrNNx9z2rYGiaivA8RXS/W2hP9KSxAfxdqxBzstrVPz8xv61rs2SeKAMOTR9V4H/CQzhfX7FDSx6PqnQeIpR6ZsIf8a2pX3RsOhxxUaORtB4OOaQXMsaZqxfA8SuD/wBg+H/Go5NO1bzNv/CRtkDjdp8XP/j1a+4q4AwVPNNkDbiMfLjPuOaLgZLaXrB/5mPnGR/xLov/AIqsCPTdYPjCbOvqzJp6Ak2EfOZGP972ruY2DHnrjvWBbpu8bagRyFsbfj6tJ/hQMjfT9cU/8h2Dn+9p4P8A7PUjWGvgZ/tq1x/14H/45W03rgFsZqFWy2D0pDMhbXxFu/5Cuntz0axf+klP+yeIeMarpfT/AJ8pP/jta7Lvzx+VIF2tkjrwGzQgMv7H4jVTjU9KJHX/AEKX/wCO1l+KI/Ea6fY7tQ0ll/tG06Wso580f9NK62YlozjqeKxvFjFbDTxnJOpWn/o0VQFpbfxPkN9q0h+Mf6iUf+zULH4m5xPo5Ppsl/xrcguhsweCM9aRcbmYd6RKOfdfEvmLufRz6ZMw/pRIPEnPyaQf+20w/wDZK3JGC53DIzxUMrbh8tBRhNJ4j+79n0f1/wCPmb/43Sx3HiaOWP8A0TSyd64Au5fX/rnWsudpwAeD1p8a/wCkQgf3lJ/MUaAch4B1DxBHoNlGum6e4zIOLxh/y0btsrpp7zxEFJ/sizz7Xv8AitYng9ymh2zDgq8wI/7avXXWt6l2u7lGA2kGglmMt/r67f8AiS25J/u34/8Aiam/tDXtuG8PxN/3EE/wrYyvHNWMjg5FAjn/AO0tfPH/AAjqbeuP7QjpJtU1yMc+HMcdRqEVdCzDdgHqM96S6AaNTnnHNAzhP7S1geLox/wjrbzprfKt7F0E2c9f9qtdta1dPlPh2bGP+fuE/wDs1SzMsfjLTG5Cvp90OvPEsB/9mq/NIqsWJLUwuZX9ran8zHw5dY6/Lcwn/wBnqSHW79sH/hHr76efAf8A2etOG4V4wGPU4xUg2pISfrmkBTh17UG+U+GtRK/9drc/+z1XXWr2N+fDepZ6j54PX/rpWs8gXcFOT1xmjzAduTg0BoUl1+6kznw9qZPs0P8A8XRWispiLEEfN60UBoW2ba3TAHWvP9e1h9M+Fdu8X7y5vr+G3jjPWQy36qQBkZO0k9f0rvb6RYreaVz8qIzE+wGa56xuNI0fwfoM2s3FjaRxQQuk2oSJGqTbM5UuRhsFunPJrQhHlEPxU+JVxbo8eialE91qkQtTPpY+WAmLzI5cQDpvfkBQPLb962Oet1+/8V3XwwN9ql5d2l/daxC+2z0ovJp9ot5j/VJlpf3aqxLdd3THFdrN440iFVeG7/tBG3r5li6zLuRkUqSrfezIvHvWtZ+ItM1ETtZ6jZ3C2xxO1vco/knGfnIJ28Z644pFHitt8SvihJJJ5+l28Bg0zz0t5tPlEt4zQsyyqqxlVYSFAYzIuMMNpJBqTWPFnxCj1LxDo88FveQWMHkxslpJDNdk+SFuI/LXABZ5MgScBemQTXsf/CXaPJBbSprFg0V2xFu63sZWZgcEId3zHJA+XPJrNsvH2j6loqajDfZt2ge7SEH9+YlJDOIs7iMg845oA8o8C+JvGba3oNjqU15pVmdb1KOW3msGk+0W+Hkty8x/vbjjGNuwCrmq/FbxvD4n1jQ4vDLGC3a6WPUvs0nlssaGYMCDzmMqgIPMhPpivSpPHmjx69/ZK3pkvVjiaSGEF/LEjFVD4+6cg5BxgcnitM69p3lxuNTtQkjmNG+0phnHVV5wSMjjrQB41aX3iqXwU0sNxc2mqTa9EiNdxyTCKGOCIuCpYMyEq/8AFyTz3rmda+MfjLVtF1uMWFroZh02OXeCwuY3aOF/PVN28x7pHXG3gIfmzkV7tJ4w0zdqwe8jgXTZTFcTXDiNNyxiRwpJ+bYrDd6Z+tWodYtbiFJIb2KSFoxOJFnBBQjIbr0Pr0pAeCQ/GfxJF4mFwbe31COS0g8vSoIZka8UPdFrm3yTsGyONm3buGAzyM6em/GbxRe6bpt3/ZOltFLElzcNDK0u6N7mKAImx2VXHmsTuJ+50GSB7P58UzZWRXYrkFXzkZ6j296RtsakqAB1xgYpXGeUeMfilrnhvxXr1nY6fDe2tjB9pP2ySTbsSONmWIKPvMZQOSRx+FerMTu56dcUxlRvm2g9jwCaXcdu4nOaBGRpg/4qLXmHT/RVH4RE/wBa1tx559qy9JUtquvuBz9qjT/vmCP/AOKrWwBk8dOKAG7sg03ae3pTlOMjv1rlvip4g1Lwv4F1jVtLltYbyzjWRTeKXQjcAQACPmOeM0gOnH3gc5xSTbRnj5qdHhuVIww4x0pjRhiQWzxQBFH8rN3zzWNZMT4w1Y5x/olsv/j0praSMDAxwaxbMFPF2sODwIbZcf8AAWP9aBo3MhY8deMc1FMRjgYp+7fwTikk9uO4GKCiM/vFUDv61I7AKF4xyBXJ674m1LTfGfhzS7SOzurXUWZZ7cK/2qJFUl5852iNTsHI5LgZ7V1O3GMDmgCT+Je3FY/i7/jw0/jkanaDn/roK2N3TcBisnxdtNlp4GM/2laY/wC/lNbgb0nEYPSl8wnBHy5oZw0YPtk1EsoDAjkY7UiB+7zMBjnPFQSTBchSDjrtNc54p1O4WDUobVkWGwt/OuPMdkEu4HEe5VZgu3JJUFvugVzPgO/tb3w/4N1zTrUWEusJLHcwLIXDIqudxJ6lWUAEjOHweeKvlVtRnpm35AW4yKkhXbIhJ7ioIpFZSGP3eMCrW0fIQeAOtQUc14PUf2LtA+7PP/6NetlVWPp1PNZfhUbdJmU8Fby6X34metaJcybT1xmgknt5Wk+VlwMVppt2qc/Sscb9yknkHGKyLPx5ZXfjafwtFHM95b2v2uW4C/ulO4Ax57uAwYjsGHrQI7BlVZNxHQYNP3I+ARwaqRzbTkDd+FSLIzcnjvxQBj6pAq+LtGP8JtLxOPrbn/2Wrs1uFztyQecHmqepsv8AwkPh5+W3Ncx/nDu/9lrYmQn7uN1MDJ8plwM81cWMGNFx7moLgMpODxz061T8SeJLXwborajqCTzQK8cSpaxh3Z3YIoAJA6kdTSA0ZIwq8cEU1VDA5yKdHcG4gilaKSHzED+VMMOuRnDAEjIzjjNMVsZ/TigCZVHd8Dt3oprSDAwe1FACeLpPs/hfVWzt/wBFkAPuVIH6msnxp8O4PGml6TbXFwLcWEM6BDCsgMklo1uHweMpvZhWj40Xz/Dtxbng3Lw25OcY3zIn/s1dHIwkkc5ALEsBn1Nakni2ufA6S2kt30iWJw91bh42RIUggT7KGIwDuOLQYHGS/tWlZ/BG2sfDOr6PBqAi/tDTLPTzKlqq4MEkkhd1B+fzGkO4E9M8816i2Dx1BPrTfu5PX0oGeL3vwLv9Q8SzSz32mrYXkE73k0WnqGWaa6ildbZM/uQEgjG7JJ54yahh/ZrtYf7QL6v9oa6tDAk0kTb4HMIhYqA+3aV3cEcbj9a9tbDAECmDIYLt4oGeMr+zyftE8h1u3VpWPlyQ6eFkKg3RBmbd+8fddZ3ekYHesPXvgbqej+LtHuNA0vT9X0q2aKYafMI7e3DxJAqhuCV5hD7kGSTg8dfoQKeAV9xikWEqhO0k54pAeQav8C59c0/S4n1G0ju47C8t7+6ltvOa5lugzTHBO0DzWDZGGAUDODiuV+IXwJ8QTrd6hp91ZzStBFYx2On2UcapbhrfcArELIFELfKx58ztjn6Jwwz8pw3PSoJEck4RvypAeMeAPgvd+GdWt9d3Q218toEgsmmZ0syYUjaE4HzoNrMOcZbp3PrcybPpjAqxtkDH5H9vkNNMbMCrIxB6YU0gKbZBBA+tHGAxp80cg52MR3+U0sQ3KNyt05BFKwGVoTf6drvvqLY/CCBf6GtF8bTg9OmazfDK7l1V+ctqVyeR/dbZ/wCy1pTbfLweD1NMBIW4bf1qDUtJ0/XrOS21Gxt9RtchvJuohIhPY4IxUqyRgHDinpIqRuAwX6mgAihSGNI4kWOJF2oiDCqOmAO3Sk/iPrTzOv8ADgjHrUSuGfPXHrUjHx5MnTj096wtOj87xNrxY7dht1/8hA/1rdXlutYujrt8SeJDuyfOg/8ARCUCNIvtkAHSnY+9np2p0vUDimmQlT0oAwdR8H6Ld+IbfXZLCN9YgRYo7wMyv5YJIQ4IBAJJwRjmtvzuueT/AJ/xpMEjnHNMbOePSgCxjcuBgGsrxbGfsenbjz/aVp0/360tpbbg9OeKy/F0hNrpZzx/aVrx/wADprca3Nn5tgGDj+VQR/K7qB1GatwzCQhOpx0pk9v/ABLxzyKQjnNa0a5muLuS3aUxXkMccsdrctbTqyElZI5R0ODgjHOKqeFPCo0TypGhWyht4WgtLTzjOYw7l5ZHkP3pJHOSa6dc7uckjjFJIvzdOM1XNpYY0qcZ7+tWIZiyhW69KrSSbuPzpbcswxk569akoq+Hov8AQb8gcjUrxR/3/cVpZIXd1I6isrw3cH7PqaOMganeY/7/ADVrCTcRheSKCB6yHg4+frXPWngDQrPxkfE1vbyW2qtHKkzRzP5cpk2bnKFsbvkUcVvZEbAn8qNwYnjj1oAuR44A9KlVtpyarxthV4yKkVuvfuBQBm6swj1rw8w/5+5lyPe3krdYBlyp5rnNfLJqHh9sAD+0FB/GKUVvrJ68A9aAK95H5nzBiMdqPEminxDoMtpE1rGZlA/02zS7h4PIaJjhh9afLj5icHI6VLbTHasecEdOeKAMLwn4Th8F+FNJ0G3nkuodPgWBJZvvsAO/oOeB2GBWhtwNo4PcVemTc4bjNVJ7dlkY5+U80AR/MQMce1FO3FCcfLRQBD4utodUj0uxuoY5rS51GCOSKRAysF3Scg+8Yrzfx94s8KeBfE0GnXPhrSxafaLOCW4+zK0jNOkzCNEC8ufKQKO5evSNZZn8Q+H4VOf300xX/dgfB/NhUGtfDnw54lubmfVdIt76W5A81pSfmxG0YPXghHYDHIzmtSTm/FGs/Drwbqlnp+taNZWNzdGFU8zT02gybsZIHAXYdx6Dj1Fcufip8LY5p0bRo18uNXGdKQb5CIyIR6P+9TIOByeeDXpXi74d+GvGkiHW9Kg1ORbVrMNPnPksyOyde7Ihz1496q3vwx8O3n9otLZyBtRkWedI7iRFMoKkSIobCvlF+YYPFA7nJ+Fde8G+MrzUEsPCWy0t9Mi1EXtxZJHGd/mfuj3DDym/WsjR/iF4FutDgu7/AMLSWd8IBcXdimllnt4xHHI85H/PILKnz/7VeoWvgnSbOe6uEilMt1Yx6fOzzu3mwpu27snlhvb5uvzHmsrUfg/4Yv7lZprFw7DEnlTvH5ibI08t8N8yEQxfKePlFAzI0fXvh14ivtbs9NsreWXSYWnmk+zlYnRSylkYdQGRge9ZvgPxJ4O8aprgm0yxtZNICy3bQFzHFEYElDsxA25DtgHnCk13Wk+AdF0m11e2tYJYrXU/ME9sZm8sCTcX8tc4TO9icd2qLSfhn4Z0P+01s9OWNNUga2vE3HFwhXbh+efl4HoDjvSA4G1+JHwsu1s2TdG13cC2SJopQwJEZViM8IfNj+b/AGx05re8L3PgnxpcXkWl205a1VZCZRcRB0ZnQOhLDcu6Nxkf3fpWlZ/Cnw/ps2kzRC8E+mhlt5munZ/LO0mNj/EnyJwe4rT8P+DdJ8KSD+zrdoCLWKyOZGb91EXZF59DK/PvSEVpPBOi7SRayZ9rqf8A+LpP+EL0SNSDbzdP+fyfP/oyuiVTuYc1DNhXXigZgN4M0hgNkNwB6i9n/wDi6WHwZp7ZAa+Qf7N9OP8A2et3heOwOKlt2DTBB0yKAOJ8NeFrNrG7cXGoLuv7sgrqE2P9e/P3q1X8Kw9r/VVHbGozf40eCWDeHYHOCZJJnP1Mrk1vMpPy5oAwF8Mpt/5C2sqD2/tKX/Gg+F2VB/xONaA9f7TlI/nW269VJ4qWFgqFCcikBzv/AAjR6/21rQP/AF/t/UUL4blWNiNd1gHtm7z/ADWuhaPsTnHNQyYPC0Ac/HolwJMf2/qoP/XWM/zSqOi+H7htY8Qn/hINUX/SYxuzAScQp6xV1DsRgYBGKz/Du3+0ddJGc3gH5RoKYEX/AAjd5uAPiTUz/wAAtj/7Rps3h69j4PiTUsdv3Vqf/aNdK2FXjgioXjMi5Ay27HPSkBzS6JfK2f8AhI9QOf70Ft/SIUSaPqUYBXxBcHno1pAf/ZRWs2YpGDEf061KGG0k4wKkDIXR9W2j/ioT+NhF/jWR4o03WRa6bu19CP7StgP+JbH/AHjz9+uvj/e4PY1j+LP9Rpakcf2lbn9TQBEdN1uORWGvQ4z/ANAxP6SVe/s3XtoI1+2IPPOlr/8AHasSASIQCQat28gFuAxyRxQBhz6b4gj5Gs2bk+unY/8AatQNZ+IdxH9paa2P71k4/lJXTSN8hLKCO1VWVWzheD6UDMBrfxGCf9N0k+mbWb+klSWsPiT5v9J0Y8f8+84/9qVrs21ehqaxUtuPt09aAOT8P2/iPZqOJtHP/Ezuwf3c45805/i9612bxJD0OjHsQDOP8aXQdxXVV7jU7k/+P5rRZjgDOGzQBk7vEqtlo9HIPP8Arph/7KaBL4kOMWeknnvezL/7SNbDSAAEjNNQq7c9G5ApiKcd14kXpp+ksf8AsIS//GKet14jC5/svS9xPbUpP6wVrqu1R29qeGXkN3pXA4zxFeeIfN0V20mxO3U4SNupE87XHeIetbC6j4hTg6HanjtqS/1SmeKH8u309v7mpWxz9ZAv/s1bTN3PNUMyhqmutkHw/GT/ALGoxZ/XFI+p62MMfDzHH93Ubf8Aqa0fMMZY9Bip45FkjXDdBQIyo9c1vo3hqZhnoNRt/wD4qpH1rV+p8M3OPa9tz/7PWluOMjnmpmm2rxycUAc+2tapuy3hq+H/AG8wf/F0V0HDdWyfrRSsBTkcP40sVAIMOn3En4tJCoP5K361494q8W+LPE2q+IdN0ua+u9P+1vZPBb6e0aWyrcWyo6XAA8xiGn3AE7VU5xXr9vtn8ZXhJx5GnwR7vdnkf+grTtzaWeYrdoUBdm2RkDLkZY4HfufrWhJ4Db/EL4l+IF1l7S2vtOt0+03Vs1zpG6YKlu0i2+DGoyZNi8Bv4gGPWtDUPFXju4vnF1BNLY3NzKgtYrBk+zrDcW6q4kX5jvBmPPBXGOBXtwu4pAG84HLFARIOW/ug+vtUVnqVrqJle3uY50hlaCRo3DBXU7WU4PBB4IoA+ePEHxY+IWgWtlb3kyQXeoQw3f2x9MCJZg27ySK4Kn92jeSGYgkbyOCRXovjzxB4yh8WWdjodxHBpqrp8ctw+neeJGneVZZA3YRoitjplhng4PWSW/hzx5Z2V9JZWmsxRPJ9nkuIN4VlbY5UHnG5focfSt+adpI1ADc4wPwoGfPNr8bPGEOoRR3NjdiKHSHmvUXTSCk4WPZIo28KTJk7jgYf5fl51fh38QvGOu+OdDGq2csGm3+nsJ7k20gjMsc9wEQLgBGkjQNvIx8oGBuFe47mIC5YDrjP+f8AJpwZlGGVsZwSScGgDxDV/in4ttP7RiuIotFttPvZtOm1afT5JkaQeZLE6Rj7ytEIUz03y9cjFZ03xj8aNHduun28WpxW03maNJYys9qywRNHcO+fmWSWRlCDt7qa99bcccsD1Dc59ablolX7wHJHJFAzxb4z+JvFXhX+yLfTYJtXv0toppRZq0S3MgvIAy4BIAKCTjrgnB5r03QdQOqaHp128sdw9xbxytLHGyK2VBJCNyvJIweR3rXuJAVB3EAnGRVfdubPUk4Oc81IA3TB5NKH8r5sfd+b8qQD5jmobiYpbXDZACxsc/RTQBk+C49vhPSznDPFv+uWJ/rWzy3zd6yvC+Y/Cukoeq2kQ/8AHBWkrEbR2pASFdyjjvmphwuOMU1XBUYOD9a5nxP4h1HSfFXhWwtI7drLVLmaC4aUN5o2ws42YOOo5z60AdQ8iqpDYxjrVWTC7fQ9KceQCOlNbLtycUAQSyfeyCABj0rP8NsGutb6jN82P++ErSKHdnHNY/hnLXOqkdGvpCPwCj+lMDoz+7yMkk0zcVB/vUrNlgaZMu4n5uOoFICtPGJGZSRUY3btmMjtXNXniS/tfiBYaELa1uLO8tpblpIpHM1uiAYeRcbdjOdg5ySOOhrrGYBRg49qACPp71h+LpG8vSlAz/xMYP61u5AJI44rB8Vk40nv/wATGE/o1HUDVZiqnH3sVNbv+7wetQOvyjHWnRPluRgYqALW7krjIPQVEWO3ptwcCoNYvZNL0W7vUijlMEbSbZphCnH95yDtHqcGsvwP4uh8eeEdO12CFreK8Vise8P912XIYfeU4yD6EUwNGVmVhk9TV6xwsBz1xxVSaNmZVHBNWtoRVUnIIoAx9BfbLrK54GpzH6ZCH+tajNuxzzzzWNoR/wBM1wf9RKTn6xRH+ta5+Vfc9KYDeTxikEyfaEj8xBI3KrkZP4VV1bUns7WMQqJLudxFDH0Bc9z7KAWP0rm9QuPDnh3XtF0DUGmvtZ10zGOWRCzMyKWZ2b/lmMcLj0wOlUlpqB3u3GM/gaa7Zbn9KoaHdSNBc2s8rXElpcNbiZvvSKFVlLf7QDYJ74z3q9JhTxzS5baAY3ixv+JZC/pe2hGP+vmOt58DcT+Vc94yYJocrZwEmt3/ACmQ/wBK3JCFdgfU0AVZWO4g5qRG2jIPJ6CiZRI2QaQ/cKj9BQBPFcDPqCKsCQDvzXLeHPFGmeLNPF/pVxJcWm7aJWt5IQ/GQV3qu4Y7jI962PMK8+1A7GoqjbyaKqrIfLXqeKKBEOjj7RrHiORT86yQwKf92FSP1kryix/Zxk02NHtbywtdUVo2GoW8BWVWFvcI7huuWknVj6hOe1elWMmr6Nd6oV0dryO5u3njmjvIlypACgqxBBAFTf29q6sM+Hbgk/8AT7Af/Z60IPIpP2eNQvLywnuDpttZ+Ygn0jSp2ggi2RxIJ0ZomJlPlsxOFb5h82ck9VF8L7y08DX2jW9ho800uuy6nJbSZjt7+Nrlpds2FyDtZQRg/cHrXYNr2qjcT4cusnst1Af/AGelj8RapuJHhu9x0/10J/8AZ6QzyTSfgD4h0yzsLSO9020mtLeLyNWt3k8+1KQSI1tEpHETSSFyc85OQSBUtv8As+3raDDCxht7iK3naKOa681YLuSa3PnR7ERV+SBsYXIZye5r1l/EV8Rg+HNSz/stCf8A2enN4kvNo/4pzVMewiP/ALPQM8+8f/DHXvE3jLVNStJbOHzgZLPUXuHW4t1+yyQ/ZgoGAjyOHZh+WcVc8AfB+TwV40h1S28mGxTzkaKOeRt0Zgt0UYYkffilY+75712DeJrvGP8AhHdYzngiOI/+z09fFV0iknw5rXPpDH/8XQM8Vm+BPiqTS76O4v57q4urzdfBb+NU1CPMxWQZT5HUyIfmyRtAH3RXceEfhvqGg+No9bnuTOC96sskl08kskLRwJbIwPynb5bseByc9zXYr4quNuT4c1rr08iP/wCLpkniab/oXdaHP/Psn/xdAGzcSBsbVyB2qJWPHFYzeJ5u/h7WfwtV/wDiqYviZo3YjRdZC982uf8A2alYDbOd1ZviCY2/h/VSp5Wzmb6fIaq/8JYu3nSdXB/68mP9ayfEPiAXOg6jbwaXqvmzwtGo+wyZOePT0zSA6rS40h0y0i+6yQouPooqaToAOuawYfFlrHGi/YtWVVUD/kGzHGBj+7T28Y2nGbXVMeh02f8A+JosBthiqgd6oap4b0jV76yvtQ023vbuwcva3EyZeEnup7GqY8ZWHA+zakvHQ6fP/wDE0reM9PUcpfAf7VjMP/ZadgNzd+7yOn/16azbWx03c1g/8JtpYGS10gPXdZyj/wBlobx1pTMP30wH+1bSD/2WiwG5J0Vd2GY8VjeF42Zr1u322ck/8CxULeOtFcgveFQD/FC4/pVHw3420W3tJ1luzHI93O+HhcHaXJU/d9KQHVSORKVJxzTZJNsZJ/zzWFc+OtBEvGoIATnOx/8ACopvHvh+Rdn9pRj6qw/pSAkPg3R7XxRc+I7e3ki1W5RElnW4l2yKq7VDJu2HaCcfL6+tbTNuXk8ntWEvjvw8Y0U6pATjH8XP6Uq+NNCLgjVLcDtljTA3Fx6msjxP839jL/1Eov8A0F6evi7RNv8AyFbT8ZRWN4i8UaRLNo23VbMgX8bNidTgbH5PNC3A6iZ/LO3PPamwzfNyu4VRk8R6KzAf2rYlscH7QtRnXNMP3dRtXb2mXn9aiwGtqEb3enzWyXdxYPIvyXFqVEiHrldwI/MGqfhzw7a+E9Gh0+zeWWNWeRpJmBeR3cu7HAAyWYnAAAzwKlj1iykjX/TLds9/OX/GnG+t227bqD/v6v8AjVAWV2kbujdh6UeZuGGPPtUSXdux5uIfwlX/ABoE8LZxNFhT/wA9FP8AWlYDL0Ni2oeINo6aien/AFwgrXbGOucdqxNAZBqniALIhzf54Yf8+8HvWuPmDDOTQwMjXLpbC803UZlY2ls8izOq7jGHUAPgckArjjpuzXK+ItI8OeIfGGkeIbHWbu61y1mSVLDTbrzEugiSKqOvIjH705YkV3pjY/LtbH0qzpluLdXCRBS5yxRMfnxWikgDRtPfT9PjjmcSXUjNNcSKeGlY7mx7ZOB7AVZcfKxOc1N5T/eIIJ9qjmjbY24NzyOKncDnvGjFfC2pMf4Yw/5MDXQ3BxI5A/jIx+Nc/wCNY3bwjq4Ksf8AR27fSt1mLFiA3zNnNAETZ3ZA4pi53bQfm7ZqdVKqeDhs44NQlWVuvP0pAcZ4C8E3vhGbVmla0tLG5aIW2lafLK9vbbFYM6+ZypfIJVflG0Y5Jrqlj2PJICdz4B5JHHSrbqGXnrUTKNnbH1pMolgmxGAw5oqNWCrjcPWimM21Y7AO1MPSiirMRjfeFIvYdqKKAJOuR2ppHz47UUUARsoVjgVKvMJoooAFUYFJMPnoooGgdQFBxzVGEbQxHXNFFJlD5GKoxBxxSW/z53c0UUgFYnzsdsVI33gM0UVQDFY7yM8U9888n86KKAGyE7l5P51FvYyEZOKKKAGySOMAMw59asK7Eglm/OiigCC8ZlUEMQc+tVBM4zh26etFFSwJI2Z7VCxJ4Pf3qGZirA/TqM0UUgJHwynKqf8AgIqNUQf8s4/++B/hRRQAl3HGwAMUZ/7Zr/hVK60+1ZUJtYDkd41/woooAsQaLp0kSbrC1b6wqf6U5/D2lFwDptmR/wBcF/woooAJPDekcf8AErs/+/Cf4VVHhfR2mAOl2eOf+WCjt9KKKBjf+EJ0A5P9j2YLHnEQGaZN4D8PNuzo9p+EYHpRRQIpt4D8P7mxpNsPouKt6Z4B0Boyf7OUfR3H9aKKZTLDeBtEHSyI5/57Sf8AxVJ/whWj44t5B9LmUf8As1FFUSVbvwLo10kkMsNw8TjDIbybBH/fdMufCenxsyqbxVHYX8/v/t0UUDKsnh+2hUbJr5f+4hP/APF1mzWpjbC3d8Bn/n+mP/s9FFJlGddXl5buBHqN+o/6/Jf/AIqqLa9qqSELquoAen2uT/4qiikBTl8Wa2pAGsX+P+vl/wDGiiikB//Z)

![Afbeelding met diagram

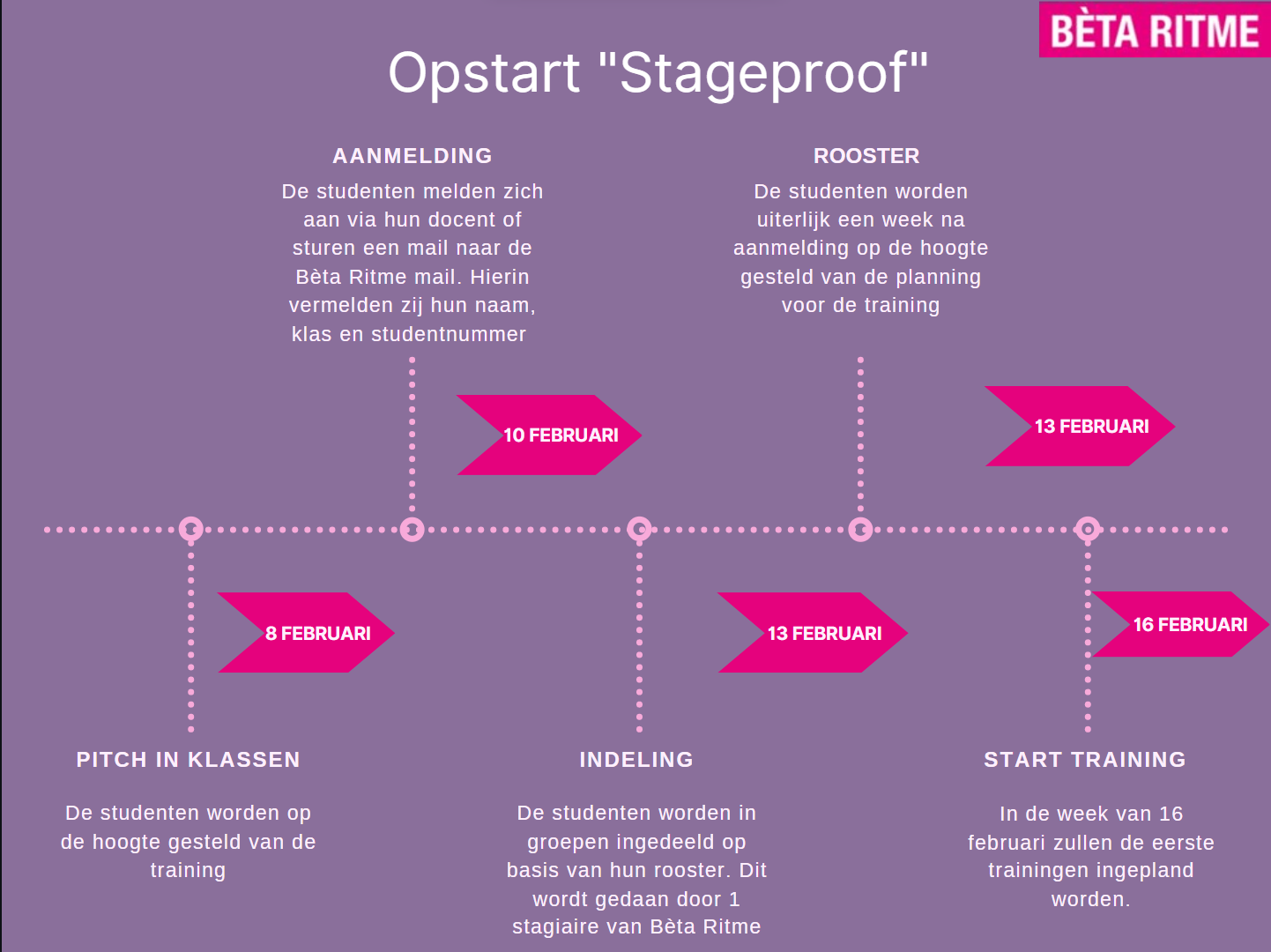
Automatisch gegenereerde beschrijving](data:image/jpeg;base64,/9j/4AAQSkZJRgABAQEASABIAAD/4RIuRXhpZgAATU0AKgAAAAgABQEPAAIAAAAGAAAIVgEQAAIAAAAKAAAIXIdpAAQAAAABAAAIZoglAAQAAAABAAARvuocAAcAAAgMAAAASgAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAEFwcGxlAGlQaG9uZSAxMwAAE4KaAAUAAAABAAARXIKdAAUAAAABAAARZIgiAAMAAAABAAIAAIgnAAMAAAABACAAAJAAAAcAAAAEMDIzMpADAAIAAAAUAAARbJAEAAIAAAAUAAARgJIBAAoAAAABAAARlJICAAUAAAABAAARnJIDAAUAAAABAAARpJIEAAoAAAABAAARrJIHAAMAAAABAAMAAJIJAAMAAAABABAAAJIKAAUAAAABAAARtJKRAAIAAAADMjUAAJKSAAIAAAADMjUAAKQDAAMAAAABAAAAAKQFAAMAAAABABoAAOocAAcAAAgMAAAJUAAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAEAAAB+AAAACAAAAAUyMDIzOjA0OjEzIDE0OjA2OjIyADIwMjM6MDQ6MTMgMTQ6MDY6MjIAAC/fFgAG230AADhvAAApnQAAybEAACOVAAAAAAAAAAEAAAAzAAAACgAAAAQAAQACAAAAAk4AAAAAAgAFAAAAAwAAEfQAAwACAAAAAkUAAAAABAAFAAAAAwAAEgwAAAAAAAAAMwAAAAEAAAApAAAAAQAAfo4AACcQAAAABQAAAAEAAAATAAAAAQACx7gAACcQAAD/4QmgaHR0cDovL25zLmFkb2JlLmNvbS94YXAvMS4wLwA8P3hwYWNrZXQgYmVnaW49J++7vycgaWQ9J1c1TTBNcENlaGlIenJlU3pOVGN6a2M5ZCc/Pg0KPHg6eG1wbWV0YSB4bWxuczp4PSJhZG9iZTpuczptZXRhLyI+PHJkZjpSREYgeG1sbnM6cmRmPSJodHRwOi8vd3d3LnczLm9yZy8xOTk5LzAyLzIyLXJkZi1zeW50YXgtbnMjIj48cmRmOkRlc2NyaXB0aW9uIHJkZjphYm91dD0idXVpZDpmYWY1YmRkNS1iYTNkLTExZGEtYWQzMS1kMzNkNzUxODJmMWIiIHhtbG5zOnhtcD0iaHR0cDovL25zLmFkb2JlLmNvbS94YXAvMS4wLyI+PHhtcDpDcmVhdGVEYXRlPjIwMjMtMDQtMTNUMTQ6MDY6MjIuMjUwPC94bXA6Q3JlYXRlRGF0ZT48L3JkZjpEZXNjcmlwdGlvbj48L3JkZjpSREY+PC94OnhtcG1ldGE+DQogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIDw/eHBhY2tldCBlbmQ9J3cnPz7/2wBDAAMCAgMCAgMDAwMEAwMEBQgFBQQEBQoHBwYIDAoMDAsKCwsNDhIQDQ4RDgsLEBYQERMUFRUVDA8XGBYUGBIUFRT/2wBDAQMEBAUEBQkFBQkUDQsNFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBQUFBT/wAARCAEGAYADASIAAhEBAxEB/8QAHwAAAQUBAQEBAQEAAAAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtRAAAgEDAwIEAwUFBAQAAAF9AQIDAAQRBRIhMUEGE1FhByJxFDKBkaEII0KxwRVS0fAkM2JyggkKFhcYGRolJicoKSo0NTY3ODk6Q0RFRkdISUpTVFVWV1hZWmNkZWZnaGlqc3R1dnd4eXqDhIWGh4iJipKTlJWWl5iZmqKjpKWmp6ipqrKztLW2t7i5usLDxMXGx8jJytLT1NXW19jZ2uHi4+Tl5ufo6erx8vP09fb3+Pn6/8QAHwEAAwEBAQEBAQEBAQAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtREAAgECBAQDBAcFBAQAAQJ3AAECAxEEBSExBhJBUQdhcRMiMoEIFEKRobHBCSMzUvAVYnLRChYkNOEl8RcYGRomJygpKjU2Nzg5OkNERUZHSElKU1RVVldYWVpjZGVmZ2hpanN0dXZ3eHl6goOEhYaHiImKkpOUlZaXmJmaoqOkpaanqKmqsrO0tba3uLm6wsPExcbHyMnK0tPU1dbX2Nna4uPk5ebn6Onq8vP09fb3+Pn6/9oADAMBAAIRAxEAPwD7MD0+Ik81FGN1SL8v1qzGxMDS+YfWot2eaN1BJYVqcG5x0qAMf1pd1A7FgtUTSY+lRmTvTGegYkknviqzP81SSGoG9aAHhqPM96g3U7dSGS+Ye1SI5qqpwalViKBFyJiMVNu4FVI36Gpd1MCXzMdKd5nHpUORRu4oCxKZD60CQ1AXpGk4oCxL5lRNITwaZvxUbNQASN1quWwakJ61G3y0gHKxxRuxTd1FICVWOKQsaReaRj83tRcCQNxT93Gajpyt2pgKW5pSwpjdPekpjEk7Co6U53Zpp+9U3AkWjjg0lLuouMFalB61H3pymgCZWHPalDVGOcU9RVCJN2RS803dmnA0hDtx/GlY5welNWkbpUjGs2e9Rk9adJ0+tM/SgQ2RdwGKoXUfz5rQ6VBOm4CgZo7RTdw5pzMOvSomkFWIfu4oDenFMVutKrL680ASq1KrDNQlww64NIJB68UASSNg+1N3Bqb9/gHNR7irYoAexHJqCQ05m9DULN6c0AMB604PyBUTN05xUTS/NwagC4vPSpl96rQn5QehNSqT600BZjqT6VDHn1p27jr71QyXOB600tSbjjNRsxoAf5maQsM4zzULMSOmKNxoESbqj3Ubu9RF+elAx7NR94daiZjnihX4680rgP29DR603efQ4pu786kCRWxQvX2qJZOcZpwcdc0AT5HFLmoFYdc07zBu607hYl96TdgYpjOOgOaasin1oY7Dz6U00jTJ60zz48csB9aQ7Eqk0jMOKgF1COsqD6sKjk1C1XlriJfq4FAFkN0p6tWYdcsE63tuP+2q/wCNRt4m0tT/AMhC3/7+CgDZVqcr88HNYkfizR5cFNQt3HTKvmnp4p0zPF0p/wB0E/0pkm0pp6tz1rG/4SrTP+e//jjf4Uo8Uad/z1cj2if/AApgbe7nikY96xh4q00jPmSf9+H/AMKV/FOnYOHlwO/kP/hSA1mYNUWSuTTLW6ivrWK4hfzIpVDI3qDT26eopCGbu9IeVoNLjOKAL7sMZqHPzdKga7jDY39/Smi+hbOG74qhlrIriNW1ZLG11zVr/V7qy0+xufJxCisqgKnbBJyWrsPOUKGJ47Vx0Nxo114c1FdaaIade6jNE/nHarZkCKM+5AoEYcXxI0RWfz/E19aj7V9jDXFsoVpNobglemGHNLb/ABQ8PXbQpH4yO6Ysq+ZbKM7eucgVp6t8PvA+pRbJbK1QqSylJP8AVlgo3AZx/CvPtVTQ/hX4L8N6eIZkjvBbxurS3UgyI25KkDjHcUhjP+FlaJDCsj+MEVWUtiS0AIGccjtye9Pl+IGlCN3Pi+0CqiSNvth91vun73ek1L4Z+EvFPhxre0f7PDcCJzeRyb3dVbeoJY8jOPyFWNM+FvhKxkjk8j7TdFURpppiS+1So4zgcE8Ci4itH4+sHa4Eniq1jMIZ23WowUABL/f6fMPzqFfiRphmkX/hKbYxxnDzG0wg+QPnJb+6RVu8+DvhWZB/xLTsClCqSsvBxnp/ujr6U4fCXwteW32WXSgbYBQI/MOFIQICPfaoH4UDGal4stNPktBceJ7SNLu2a8hkNp8rRAgFs7sdSK0LS0vNUs7a+tNcins7hd8ckVqNpHry1Taz8OdD16ztLO7shJBbWxtY1DEARllbHHuoP4Vpx2MGk6VbWFtH5UNuuxFHpSEU49I1HbzrDhv+vdKnTR9Q3A/2zJ/4DpU0d0y8P9K0IecZFMDD1y31TSdGuryLWGdoU3BWt0x1FXv7N1TaCNXXoOtqv+NQ+NH2+Fb/AB3VV/NhW4p6jNMZmf2fqwXI1WE/71p/9lUUljrH/QSt/wDwG/8Asq2d2T7U1qBGL9i1k4/4mdv/AOA3/wBlT1sNX6/2nAT/ANev/wBlWoy85pd3pSGZLWGr7Sf7TgGP+nX/AOyrH0P+2NY0u2u5dTiRpC3yrajHDEZ+97V1kj/u39cGsDwdhvDOnH1Rj/4+aCiY6ZqbDnV/ytV/xo/se/76xL/wGBBWoGNSKaQGQuh3nfWbn8Io/wDCkfQrg8NrF4fokY/9lrYJPWmN60AcjrOm3NjJpwTVr7E94kL/ADKPlIY/3farn9lpgl9U1AjOP9dj+QqXxL/rdF45/tKP/wBBerrWvmKOed2elAFBdHh2jF/qDZ4/4+T/AIVDNptrFJsN1fvxnm5attbHgc9OnFI2nK7Ek8/SgDn2s9OXB33hOMnNy46/jU0mm6XGzgpcMFxkm4kPX8a2zpqbQB6YOR1obT42LZHDDFAHGQ6fpx8RarGYJZIYoIXRXmfAzuz374rRXTdMkjlK6Yr7em5m5qza2KL4q1VcZDW0HB6dXFbUenoOfXk0Ac2tjpi/KdGhz9M1K1pp0e0rpNvyOP3Y6/jXQixjHB5z1pWtU246jOaAMVrW1jt4nTTrfcx5XyhwKsWpgyqx20IPpsA/pV+SJZMArkUwWEfBHBXpQBz/AIUYLov3FUrcXAPA/wCez+1dFHcHb8wX6gCsnwnbp9gukIyFvbgf+RCf610SW67fuigllYzMcEcDHpTxdOo9e1WfLX04pyxL1xQLUqrJJ5gjOeuep6VoxguwUnhjtP0PFMCLuyBz605W2yKfQ9fxoAwPBr7vC+me0W38iR/Str76jJrC8IfLoccfeKeeP/vmVx/StxWH50AI1C0NzTVPHvQBFHaP5MoYYLU1rVvJRQhDZJNaRVhTOQ1VYCjcxyNbooXnFcN/wh6+NvA1tp88phikuWut3lh1JEzNyD1FehXEnl27v/dUk/lXG+H9eudK8LaWZ9OMcZhBWRp41DZ5zyfekxnJW37O+l2d1Ix1G9uopPLDLMxJ2rt+U8/d+Xgds1Wuv2f0lvJ3bX7qdZI44vKmjyhRMjDAEbvavSpPEVysywnSLgSuCyp5seSB1ON1H9pXrMG/sW6z6b0/+KpAef6L8ArLT7rdLql3cW++I+UzFdyou0IcHGM4P4U3TfgTBpsECtrF7NcQSeakrFuW3q24gnqQuD25Nehf21eZ/wCQJeZx/eT/AOKpG128bpo14fxT/wCKpaAaFuksdkqyuJZtuGdVxk9+KfZh13BlPXis1dcujgHRbtf+BIP607+3Lof8we89f4P8aoLGzuKkHHHf3qO8Tz48jg4xWE/iv9+sJ0y8ExO0R/Juz1xjd1xU6+JJJMquk3xKnDDYpI/8eoAfexMio6jJ7gVo2bN5ahuuKyTrjs3l/wBl325uQDGuf51EdenimKnS78jtiH/69IRN44k/4p2VP78ka/m4rdEnzNxxXEeLvEDTaXAn9mXytJdQKN0PH3xx1raHiNySRpeodf8AniP8aB6m5u7UnmA1ijxBLzjSdQ/79D/Gg69N20i+/wC/Y/xoHY2d/PFLkViLrlwemj33/fK//FU7+2rrH/IFvP8Axz/GgZpzMFhmPohP6VieDD/xS+ln1hU/mc0+81i7+xzn+xrnHltnJT0PvWV4R1C9XwzpappE7AWsfJdB2+tAHW7sU/zKyGv9Q7aRIP8Atqn+NH23U24XSiD7zL/jQBrBs/SlZh2rINxq3T+zE9eZxR9o1fHGnwj6z/8A1qAK3iZv32h/9hKP/wBBatgMFZec5Ncp4kfWJLjRc2dsv/Exjx+/P9xvatWFNaklAFpZADnmZv8A4mgDflZI8YPWo1kDY5xWZJ/bTH/j2sR/21b/AOJqLydc3EiPT1+sj/8AxNAG7TT96sUw683RtPH/AAJz/Sm/Z9ezzNYj8HP9KAHW5/4q3URjraQn/wAeato/TtXGx2etN4quV+12aN9jjJIjcj7zVq/2frpXnUbQD2gY/wBaANouFbk802SdNow1c7JoetyyZbWIVU9ltv8A7KmP4b1NuG1rj/ZtR/8AFUAbyXEbSY3VL5yE4z0rnIfCt60mX1ufp/DAgq2PCcxXB1u8+ipGP6UAJ4ZuI1GqKWA26jP+rA/1rfW8hycPXDeH/CJa61pf7W1AbdQf7rIM5VTn7tbw8Go2d2q6kSf+mq//ABNAja+3xrgZzTv7Qh/vc1i/8IbD0Op6mf8At4A/9lp3/CF2rY/07Ujx/wA/R5/Sgk2/tyhARzU6yLIodfrXPr4NshnN1qJz/wBPj0//AIQ+y2Y+06if+36SgBnhn5YdQj7pqNyMfWQt/Wtvj0rnPClmmm3Gs2sbOY49SkI8xi5+ZUbknr1ro+nagYHrimnrxS0delAGg33vbFQeTu/iPrUzNuwKQcVYjK16PydHv5N2NsDtn6Ka4bxv8Lp/HnhPQ7C31L+zWtoV/ebMsCYgoI+h5/Cu28YSbfC2qkf8+zqPqRj+tch8SNY8W6X9itvDNqZo5LSbfIsBkaN1TKdwMZ7delSMzNa+E+u30nhi5t9eWG80m0kt5ixfbdFivJPXHy7setV/Cfwn8SaHdaZPf+JZLprWZGMayvsZN7l1IPXIKgZ9KytR8SfEnUorq2Swa3EMkIjnhhZZZBxl8Hjawzx1HAqzpvjT4kTQSRtocEcsMnljzo3LALG7Etjg7ioxjjLVI9SfVvhT4ovJ5nh8US+U08hijaV0MMZOUbj7zKS3B4PA7Va8O/DHxDY65bXWqa7JcWscpkkijuH/AH5G7DEHheoyg4+WqXjrxZ41/tezt9M06aCFYEncRxMzOzQMxXfjACvhcdataf4u8Z6p4U1trrSfsV9bzxRW0cSt5uC+1i2eD8vOR60AQXnwl8Sz315d2/ieeCaaSRow0rlE3O20benCFRj1qhJ8KfHK6dDbxeJJUmit3XzTdsSZGcHB4+6Fzg9QW9qvaV4u8ex/Du2u20Q3PiGG4+zyWkoIZ1Odsme+SVzjoPernhnXPHGt+KNNm1HTpdM0+WLfLABlV/dyYVjjrlU/MUxjfDvwi1TTPFCa1e6k13PHBIEaRyzCRokRWIxgkbW596xbD4U+OLWSab+3vKmupVklkW5YkOoUCT7vzDCv+76DI9KND+IHxIhtdOt5tDW4LS+XLeXETx84yUYevP3ulWbrx18Q3uprZtCiiV7RpkaNXD5JOAMjG4YGQaAKx+FPj5rWOceJWfUY2kBkMvO12XcIzj5cgd+ldj4V8L+KNJ8QJdaprMl9aNG0ckMjDH3ECNgDg7g+fqK5PQ/iJ8QbNLKzu/D/AJsjXcyPcXAZd0QY7DkDGSp4H+z713ngPxVrOvW13/blgthOvlNFtDAFXTdtOR1XoaANDxeN0Olp/e1CD9Gz/SthR8ue55rE8SSCW80BF6NfqfyVj/Stv+EUAKO9J9aC2KY0gUfeAycDNAD6T8KhjkLKfr3p4koAg1Rgul3jHtA5/wDHTVPwmu3w7pg/6dYv/QRUuvS7ND1FvS2kP/jppvh/5dD09QORbRf+gCgDRZu9EeTIBTd3aq9zqdrpcYnu7hLaLcFDyNtGT0FAGg/ORmoCC2RUa3Hm4dTkNyKcGoAxvEXy3GhA/wDQRT/0B63IQEX3rE8SnbcaEO/9op/6A9bEbcCgCZsHJpnPUUM20c1l3/iTT9Ov7Wxnuo4ru6OIYmbBk+n60AamaTO7vTFfdj3FN3e/FAGZnb4sm97GP9JG/wAa2R0HPFYjnb4sPOd1kB+T1pyfNhc4oAmkYKaiaRWXhhWdq0sttahoP3k0jCNFJwMnufYVyGoeJYdH8QyaYmrfbb61gW7vLQx42wswG5SBwc87T2p2A7+OZWxhgam86NcZYZ+tZkcS+WMMP73FP8mNsYfJzzzSAraBMq6prqsf+XxWx9YkNbqypjhhj61zGjRq/iDXxuxmSFh+MSj+lbqWsY/izQSW/MQt94ChbiPzAu/nGarPAtxICJAPaub0XxZp+ueINU0iKOaK4sGMbNLsG/nkqM7tvuRg0AddJPGq7s5Wnq4ZQR0NZytB5YRnJAPpVu12+WFUkjtQIytHYDxBr6np9oik/wC+oE/wrZyKxNPO3xZrSY+9Fayf+Osv/stbXFAxWpBnoKXtR7+lAi6q/N6ilZdzHFB9qAdtWBzXjyRl8PzRqOJHjjx9ZFH9a5/xZ8Wrbwjrj2FzZ3FwgtxP/o4yw5bJwcDACk+vFdL4z5tdPQDPmX9uMeuHyf5VW8Rax4Ws7rbqkunfbG2Qlbgrv+ckKpzyAckfjUMZgeI/jFp/hzU1tJLK/uS0Mc263i3BVdWZQSTwdqMf+A1kR/Hyxju5Ums7iWFQzKbdCzbVL5JBxgBYyfwrqptY8LXUiPLLpchkbyUZnQ5Kgrt+oDEY7ZNZ+m6f4Rk8Qy/Y4ba6ur23MvyAPF5ako4XHAOZDkf7VIob4h+LlhoOrLp7W91PK0McqeSm4P5h+RfZjycHHQ1zWoftIaFFZtPbQ3U8MMsKSs8TBVEhAI/3lz0r0S68K6LqU0011pFtNLMiLI7pywT7gP04x9Krt4Z0ZPPxo9niQKHTyhtbaMLx04HGaYHGL8dNOjmuFu9PvbfyJ3id2UNhVZVLnB6bmAwMmnTfHZLe+Tdo12LOS1WeOfAyWZiEB54DY4/XFdlH4Y0dZ0nXSLMSq29XMAJDEYJ/QVJD4f0m1QRRaRaRR9dqwjHBJH6k/rSAwtS+LtlpNvo8l5ZXcB1C2juW+UEQIzKo3nP95gOKxof2iNAmW2PlXC/aHljA2g7TGCTnB6EDg9K7o6Pp80MUL6dbNFHGIlR4gQEBDBR7AjOKrR+DNBi8gx6DYoYwQhEI+XOcgfmfzpiMjXPjHpXh+PRzew3ts2qW/wBpSPySWjj4+ZwOg5FZdl8a9E1m6sVtbe923T7Fd4CAuWUKx9iXX867i90ux1CS2luLCGaW0QpEWT7ikAFR6jHaqNpoumWcUS2+k26JH9wBM7fmyAM9OQD+AoGQa5NI+s6Au3b+/kbGPSNq25ZZll/2cccVh6tJJ/wlGjZPCpcOB/2zx/WtiOaZvLUjjOaAE+2z5+5nnHSuZ8faTqfibQ0s9PC/aBcwzBnlMW0I4Y8gc5Axj3ropryVJCCgxnrim/aJ2z8p9sCgByXFwynKYbHpTmln+QgHnrxQJZjCCF/ee4qNZbtuQo/KgCl4knuE8P6nuwQLaTn/AICas6a0i6LZhOD5UYH/AHyKp+MGmXwpqJ6f6NJu/KrtpHN9htQpxtjTj/gIpAJi7aTduIHpWP488L3njDw//ZcdxDbo8qPL50Xmb0ByV68Z9a3FhuGyXH4Zqw0L4DBjnHSmBDDBJFDGhYfKAMKMAYFTlZNuQec1XaK4ZsbuM1Ntn27RyKAMXxIJvtehEtx/aK/+i3rYiWYync2Y+31rI8RRSi50EE/8xBef+2b1sRxTLICTlaAIJIbndnflfeud17wQ3iLX9E1Oa62DS5hOkaKMs2CPvHoDn/8AVXTyW0zMSJCFz0pi2spUfOetJgRyW0jcB9oPoajWF1fbuY596dNp0rEnzWOffFH9nSHrIwI560g1KPllfFUW49bJv0cVtJCzY+b8awbi2K+KbQEk5tJcc/7a1tw2ecEs2cetMCDVLZ4bEugMhjkWXYPQHn9Oa4fUvC+gXesXGo6UPN1vUV+zyMkhK7WdWd2HQYC45+leirp+0D5ix9cmq8mlJCWKqoDHnAwaq5JH9lWRiA+MHoOtSLbomMH2pItLRWJzyTU/2BRznPNIox9OhT/hKNYXdgmO3br/ALLD+grdjiVjneOD1FYNjYp/wl2pIRkNa27HPszitz7DHCpxxk80CsTx2kcciyB84rGtvCelWmvT62q+ZqU0ZiM0khYrHnOxQfurnnArSS2TkORjoKQ2duvt2zigB223UYMikntmrVuqKqqpyBxmqcdnbcnK8+uOKt26xqo2nPOTQIyYsJ40uwOPMsIG/KSUf+zCtvbjisK4Aj8cW/X95pzD8plP/s1b2aAGtxRzSk5peKALm6jmmdeTS7hViMTxIPN1DQouoN6HP/AUY/1rB1v4SabrXiK51qW7uIbqfySVjVdoMZyp5HJ6j2zW/r0N42oaXdWlqLwWzSF4/MVD8y4BGaa2rat30N//AAJj/wAakZ5LJ+zPb2+v2l1batJNYhne4S6XMjsxXJGOM4UYPGDz7V2Phn4T2/hO8s30+8aOG1gaNQsYDMzurOW7cqij8zXRtrWq5x/Ycmf+viP/ABpBrGrf9AN8/wDXxH/jSA2ee+cVG0fJOKxzrGrZA/sOT/wIj/xobWNW2j/iRv8A9/4/8aANdV24xzTy2aw/7X1b/oByf+BMf+NINW1Y/wDMEk/8CI/8aA1NvnHT9KcpKqeKwjrGrqP+QHJ/4ER/40Lq2rnn+xH/APAiP/Ggo3PMIJBHFM3beAvHtWM2rat/0BG/8CI/8aiOrax/0BT/AOBEf+NADNQbzvGWmLsYhLS4f82QVt+cOgU1ykja42vxX40lBGls0AU3KZyXVs/pWh/aOtt00qMH3uVoGbDMrcFc/hSeZt6A/lWP9u10/wDMMtx9bof4UfatdxxY2YP/AF9f/Y0Aa6ybvWn+YPQ1hefrzNxa2I/7eGP/ALLT9+vMufLsF/7at/8AE0CGeOJv+KS1THUwEfyrZtWEcaDBGFA6VzOtabruuaXcWTSafCsy7S25yQMg+ntWgF1/nEumgduJP8KAN5pAw75+lN8wdMGsPZr2P+PjTv8AvmT/AAo8nXf+fuw/79uaANnzFB5NSrIvTNYBt9bZub2xH/bF/wDGnra61x/p9mP+3dv/AIqgB3iRv9M0D/sID/0W9bm75QM4rm7zRdXvpbKR9RtAbabzlAtm5O0rz83TmrTWussRi+sv/Adv/iqANlsDPpUQxuBzisprLWWxu1Cy/wDAZv8A4qmSWGsNgnUbMD/r0b/4ugDXZgO9Ju65PXisU6fq7Ln+1rZf+3M//HKYdL1QnLaxHn2s+P8A0OkA++H/ABVmmgHrazfoy1uIw3Cuck8N3sl7DdvrREsMbRr/AKKgGGIJ/i9qmbRb8DJ1yX2220YoA6YNu6U2b5lGK5+30y75Da7dY9fJi/wqRtEuz/zHbo/9sYv/AImmBsqOTT9vyjFYK6Jc/wDQevf+/cX/AMTUv9g3GBnXb/1+7F/8TQBBCTH44nXpvsEb8pDXQyfvIyK5qbwpuvfth1vUPP8AL8ncDGPlznH3fWrC+H5dvOuajj/fT/4mgDU+xqzZLFiPapFtd0W0nvWOvh5/+g3qZ+kyj/2Wnr4d6Z1fVT/28KP/AGWgDSWxVWBDfX6VYtbdbfO053VjN4ZXvq2rH/t7x/JaYvhy3ZgP7U1Rv+31v8KAJNUbb4w0Ru7wXEf5GNv8a3N1Y9n4atLW+hvPNuri4hDLG1zcNIE3AZwCcc4FbBbigVhM0u7pjpUbe1KG+UUDLm6kyNpzTGNJmqIHjimSN0qFrxY22kGoWvDIrMFIx096kYtxdCFlyCc0guw2MDIqFroMwDJk095RGqhUz+FADmuQsmDmo21AB9uCMcUyS6QspxyajN1G2SEzzQMlbUlB+6T3oF4JFLDIx0qISRspYp0qNZokJ+Qjce9AyX+0B1ZcUraimRhSc+1RG6j2n5OnbFNW43MmyMDnnNAFlrraFO1sMKinu9oTA+9SSXaq23bnFMFwkzoNhB5x7UARm/KjJjJHbFN/tUbseW1I14qkDyuO1IbxHGVi+f0pMCxFeCeMkptHSqzakVIZk6nika8KpnYMZyaja6LKCEAHrikA9b52524Gc0r6hJyAmc8UxLrc3zJn6CpZpCpyqZBGelADft0rcBP0qR7iVcYXIwKZbyMshyS4256YpjXUm4nAx2oAlW6mZsbePWh7mZht+76etEdxLywXj3pjTSSbjtwPpQAvnTthSCBj73erUbyLEgGWbvmqK3M20grlscVJFczFgSMZ7UAW1uJ92NvAx2p11JNuGwZ4wRjpVZZ5uSR39KneScRs2MnI7dqAIWmufmypUA84FEklyedvJHXHvSrcTnPHBFHmXIhjA4OOvWgCJUnYjIx+HSpYmkWRVbj1pnnXHzArnPAIFPk85rePaMvtJPFIBsxlm3AD5egpuJxGF5YdKePOEKY4bnOaZm5bfkEZ7igRGsMrNy23imLNcwyFd3Gf84p8YuGY5BGOhNR/ZpmyxJLe/wDSgZahaZ9pPQ89aslZZOh+lUhHMFXH61LH54U8kDjFMCZ45fly3ANP8l2kLA/L1qvidlPrT7Zblo8NwR0wetUBK0bbic4PtUccMvzLuJPUc0PbzNx/WmtHPtzuIxwOaAJBbzMv38HgdatW9uEZ2JBJ5FVVt52z+84Iz1qa1gkjkBZ8jHTNAFvcDS7qjbPFLQAjNSq3TPWmvTd2OtAF/wC9zSUp4ppxg02SRtCj5LDPOaqPMill25xV09qgaBD1FICsskZb7pz2pqXscvVCM5xVkW8e7IUDIxmkECcfIOKBlNrqJm27KEmiLhTHyanaFFYnbzR5K8HHPSgZAbpV3KqfKDim+ekmcRjgZ5q15C9cYOc0GGNf4cH1oAo/aoBksmGx6Ukl8kagrGSOoxVpreI5+SkaBNvKjH0oAqfbFkcYQYz0brT5rhYGGF5qXyVVshVpslsjMGYc0AVGvFLA+X79KRbqNSziLqKvpCoIwBSvbI/BWkBnLPuH+r4pyzBlbC429queSijAHNIsSrn5eaVgKUU3z8ptNSNdHcRs+Xgbqs+Wo7UqoAOlFgKLXDrIR5fyjvTfObP3eT2rQYCoxEu7djn1oHYq+dMjfKmVx3pq3UpzlckdsdavKozgfrUkaA+30oAzvtEmQfLOevINSfaJfMB2fpV/aOcUKuOe1FhFfe7RJIoxznFOMs32ctjce3FWl2sR6Gl2jt0p2AzjcTbtnl8Y7Ckaa4YnCkcccVp7QaZMfLjZgMmiwGf50+4AJz9KZ9ouMliNuV6YpVuJ2YErx9KGmuMjKcfSpAGluJNuQRzk8U5pJzxgg49KI55tx3DtxUEk91Jn5SBQIkimmyytnPbilU3PFRM10yElcDPHqafFJdY+ZSfwpgTxNNtYMMtjio83IPQmkX7SAMZ55NP/ANIWFiPv59O1ADd1wJDkkGrKLcYzvwarQrchgcc8ZzVhvtGRjimMmk85ofvZbPFRNbzyR8nnPY0zbcZ9KWP7YM5YEen9KYCeVdqAAxA+tWbSCQPvfO7vzUDJc8HcST19KlgSfzASTt9Ce1AFwnk9falHrTW5b3ozQArdDioz19TTy1MYYNSwNDcaa3rSBjSbs1YgY8VGxpWbbyelVZLyLGdwpAicfNRv9ahhuUkzyeKZ9qib+MfnQMkdh2pFaovOj/vD86RpkQKScA9KALG6mM3Oaga6jH8QpPtMT5G8UATBuaTcO3NQC4j52sMimfa4143DNAFhjxmm7qY9xHt3bqjW5Ru/PagCYN83Wpcgrz61R+0Rj+LnNOkvkWMEsOTQBOWBORTc1V+1pGqsTw3SkN9G3fipuBa3A9admqLX0ZUc0LfKFPp60AXWpnt6VWa8VVG49elRrfISOcrQO5dBO4e9Sq3zYFUzcKvX1zUf25Nu4A88UAaKtuANG7niqMepRsOMnHanLeAjcVIXP407juXlbGKkXBX3rPW+jZttLHqAYnapIU96BGjkY4qPd8vXrVP+0QWP8OOKPtwA6H1zQIuHGMg4o4Kj+dU/7QUhSFPIpq3wZgoU596YFvaMjjNHG496ovqG2QqqnrS/2iGDfK3XHHaloBf27se9CrjDGqC6nzgqcDpThqAbGEJoAu8f5FL15NZ51E/3eM07+1BuYBSdvUUwLu0dDwaerVSS/DQM+3kcYpP7SO4jy/rQBoN2NJ79zVP+0i8ZYId2dtMbUmkU4WgDQDe9PDe9ZMmpPGqnGWPtTlv5mdeOG4/GgZpt1/Wlz60nOKbn5c0AKTTfr1oz+dJnNSSXC2KbuPPNIxpuaoYyZTIpGcVntaxBiPMrSbnNZv2BmmZi3y5yKAJ1ZVVyG56E1Wa1ibJDCnNYjaBuYCq8lmQ338qaAJPs8Lcb+afJFHtB3cduaj+yx5Ubvm7UvlpsClvegCOWGFuS/PXrUElvGApDbean+yxsMb/zqCa3RxjdjHAOaQD9qeWfmxuFNIiWQHdy3GO1CxoV2seQvNILeJsMrHmpF1Hjy5U2A/Wo1VI/nz0OBn1qT7PEhyWyfakkgSSPBbABzmgYzMcnfDd6JoI1hUlsAdM01Y4Uzlhn61LIEmjwxB9KCSGPZIpGQQOgp+2JmHHvxUMcKRt1wcdKkXYpBB60FAI45SBnHPSho4gCDj86SGNFYtk5/lUnlq3Oc/jQIZ+6aM56Y20zEKtgCpVSP5gOdpzUZWLlsgDFAEsjoCpbp2psflsMdefSjETKOegx+FLHHGOnB60ANVooWxjGT6U/zYjgLnn8qGWMpkHcvrUf7nAweOtAyVtkfO3jrzTo7iIdsFunvUazQyL8xJ70itA2GHQDigRYYxblyPvDNAkiboPbGO1JI0YZSeRtwPpUe6EHcOvegCaRYiy8Y4yMVG00S4IGW7HFHnx4Xg+ntSSLA0bMM/LQIYtzHJMFK5JNOW5hXcNv149Kgt2hEuVBPfNWN1soO+PjNAyXdEqowRWUjOcc0v2u3Zdvl4PQ5FGbeYIoX7vC8U2RrdX+ZOc56UAQtNGrAgcH1OcVJ9si2khc59qi8y1ZlXZkN7Uf6N5gzx7DpQCLcFxEy7doBPYVG17HHMU2Zwe1J+4UFwgJB6ikVoWYtsyTzyKAJ47pGIGzFNa6Tc21QpPfGc01JImZgU+6M06NoJmChOV56c0AOMiyBmEYBHIzSRXyKUDJzupwuIFUkrgY545pkVzbpgeWfxpjNRGDKDjGeoqObggU+NtwDYPIodd1UUNVug701frmmj5T70KfmI6VBGxcLUmDzSZp2asY1qjJxTzTGoAjZvzqnNatJz5mDnNW2aoyBxmgCt9hLMDu5ApWsztGWzVpfu9aGxxzmgCjJZ7sHdjAwKZ/Z7eYrGXIznGKun1pKQFV7MFy+TzxTF00NtG7HHpV3k80sfHeiwFI2PzAbsYpyWSrGRknPrVssO9HH40WGZf2H5j83P0pZLY8AHjGDmrrABxn86GxSEUzbiT8aVLQK2QfwqwV2/iKXaPpSAr/AGVW5OQc9f6VJ5KouAeKlZQtAzkDqKAKcNqV6tnIxSmzGSRkdjzxVofKaP4sUAQLajpjnOeal+zhmJPf0qX7wxjNKq/h7UAVVs1jyF+6Tk1E9kgbqfYelXW9qYVHGTQBXW0XIIzx0GelPW1QPkemMZqalz8vHWgY1rdZAuQcrS/ZUpw7DJp7H3qg9BFsYnXO3mo7i2WNNijAbrVu3kHfpUd+v3SOeaAsU7azRn6dOfrVtrOOTkjk0llhV5qf73T8qBEX2VF2kZGKa1pHJnI5/Wp/7uaTPzUwKn2KL5TinR2cQ5K5+tNmuRa7cg4Y4FC3iNjJ/OpAnNvHt24+XOdtR/Z06BaU3aFQQwx9aZ9qjxu3cdjSESrCi7sKOetLDbr5gccEcVBHfRtj0qWO9jVWJI49KYyz9jifORwaia2giZQ0eRn0qT7SgZQeN3IplzeQx7c5/CqGW12kDb0oPaq1vMJo9yH6VMGzjmgYxlyaZ0bPapG+96c0xhlakksK3IHQ07n1po6c0pOMgc1QA3eoHznrTzIOuaryMM8HmgA3Zam7qrtITnB5qvskLfebFAGjuCx53e9LuyOSOKzismApc4+tRrFMV+9jnruoA0s9W6im+tUY459uA4PNLcLKzghu3akBc3BeSfzpCw654rPhVmVkkJbPaofLmPmDdhTwPmNK4GpvBHrSrIDjnmsn7NLuznn604W8pZCSMii4F+aTawPak88bRg9aptbyeWwLdRxUP2V228449aQGn5wyATyelBboazYreRcEH6c+9JCsvmAktj1oBGp5m7rxTWY9j096otG7SD5uDnP17U3bIGA3ZOKB2NBWAAYtgGjzhgmqMcbKTuO4fwikkt2bODgen4UCNLzMgFT2oE2761QjV/l3P8o6imyRyNlg6gZz1oA0VkXaDnFN8xc88VnxwPs4cFuM+1NlVwoOc57ZoA02kVWwSM4zTfOHAqg0LsEJHIXBJPNSRwlcbutAF0Sg7cc+tSbwy8cHtWR5TCTIPUetWRbl1B3YwPvZoGiysysCd2MHmo5brcQu7gVQkhO4KXpy2/qwpjsatvMFGc8VJ9oUk84JHTNZcEO2Nh1zxmnCEKueS1BJo/aFPI56Co/tSbt24ADiqZt2wCGIJ5/+tTfs5L4z3z0/nQG5cl2TZG4eoNV/simVmL9enNR/ZRtxu5pfsZbGHIzSCxItrFHvAbG8YpFgjYjDfKaJoQzht+3HWkjhVgQGBPtQA9bZDwOmPypFto5OQxGevPNOjj8sYz1GKBao38e2gktpHGyxqG+6NvWlktoSo3HcBmoFtwmNr8k96mSFdw+bJFUikT2SIsAEYJUdM8VM2B9aWHaqAA7sUsig9KYyFpM/SlVs1FJ8o9KbHJz6VIy+v3aa+fSnr8y4qK4k8uNjiqJIJmC9apzSE5xVWa6uN3zLkHkHFV2uZtuMbTn0pASRtOvyn0zU/wC8WMDOWzVQSTtg45GO1Sid44yTy2eKLiHN5rMB2P5ipo1O7JUnj5jnqagSaVmUFSPfFSSSTRsxQfL6Uhjds6zEpgKaR0nZmGGPoR1oWS6cghAqjtjk02WS5jcgrnJ64pCZGkU5Yk5/A1JHbybvnJ56iow8yxSkfe/hFCzzkdPm+lAEckN3D1yQTwaRRcSKPbmp7iaWRdj5B69KhWaaLCt9elAx8az70aTheh/pUJguWyRkkepqS5e4Z3CKduOOKduuVh3DcAR3HNBVhqRzqhU8YpFWaNs9fqaYzXalSQSO/rTm+0bdwU9O/WkMTypmb7xHOTzUixuM88npzTd0zKCO/OKazTJHwDux6UAOMMiyc/MuOOakELyQ4JyxbJOaZayvNG5LEt9KcizM3BO36UxMRo33Ag8UGF2Xk5FSeY5crjtwahzNu4NAh8Ctu2q2PWkNqWwOW5z1pFjkZg3Tnmnt57MNmVHXPegQksMkjsu4hW9KkMZaHa2RgjvzSfvmm+9hSPShkmVTyWB4oCxG0MjYIbHtn+tL5bxodpLHpjNIGkbCkfMvrUapNDIWXJyeRmgdhJLWSRg+7HPWnmNmhwzZf2pY/MC4P1xUkqttXaDnjJoKGQrNFtPLjpVpoWPylgpqCNnWJVPJJ/iqTbJI2Rxg0EMXy5X6Ng9hmovIffkccetWPLby8/x5zVWWOcsCB9BmgaEjtWaYfP35681M1uxbKvgelQfvo1LsT1qXZMMHdkHnGaCiRLZ5Fbc22nxQMjq24cDFRxq+cnOM9M02YS+ZuV+R0B9MUCsWfIaU7s5z2/Co/IbI+bHNOhhkXGWOO4JpHhlMm5Tx0AoIJUt2P8XP+eaf9lZuhWq0bScDv2Gaepk2/KGHPc0wNaxhMa5JDbuanZduPyqhpbu3DZ/GtP73A6daoopTpVHJUntWvKgwc+lZcke1iMVI0aaNwKimk3DmlDYjHbNQOaoky7y6YMwCdKppdM7YKYGM4rXlXcc1VeMZ/rSsBS+0yNkBcE96Gum4yM+nFLJc+WxBUbRwOOpojufM2jb8x5xipEILqVuFUAgelTR3UjLhlGenSq/2rcTgYxVmO8Cru257YoGJ9tl3ZPGMdqnkuT5Ktj5yMgGo/P8AMiEgQBicYNQyXxHymP5uo+tAiL7XMyn90QR7UwXVy3RSMf7NS/2gWjBKLkjg0/7U0UKbky5GT6UDQ77XKygGIHPqKj86boV3c8EjpSrqxXO+LGD+NWbi7ZUVlTcCuTntQOxXt7qSacKY8D6H0psl5K2Oyg9lp7XTLGjBQWZd1QNqLswAUAjtQUPe5mXrHnPfFJ9rlbhk2n6ZpRfszAOmMmmNdSeZny8A/dpAMLTbmYEgE8VIZJ+AV4x1xTPtzbguzj6e9S/aXMbHG4/w0WAiVp1yOTTmvJouPujPUinfaz0C5OO/TintOWiRjGrZySOcUwEM8vyFVyMelNWWUtgJj+tI18xXAQKPQ9KLe5e4fbjBzx+VAh8kj4BOR0z7UkM0km9QMnrnHSm/aHJUk5HTBHUU9JWgI2p95eT70AOWSZlVunr7U2SaRGcgcEdcU6O6Mr7BHwBnNNa4PPy+uc0CCSaURrhRyuc+vSomaQspLbePTk083TNhBHg9vTNRtdbmA2jPcUFEjXLeWAo5x6U+OaTaFxmoWmPG1evpVjzDwccbc0AKvmdQMj6UivKrMCfpx1psd0WYKE24apGmfPCjFBLJBLORjaDxndiljlmfJYcYyOMc0y1mZ2UYPvxQZ28zaM7aBFaTzy3Oehxx1pVmnDDIO7OMVZY/IW64bGcVV+1yRyY8sGgssMJWlyOB9KUNLyTuzjI4qNLuRuNuO9TrK3llgvzA+lADBNPG2COSOOKkjmmk5AIPXpUazO7DcuM8ZqRbplYgKOuKCGNUyqcsM+nGKWOabpz044ommkaFhjJ/u1ELoqoOAfXigRqabJKzr5g4/KteP27muetL4ecBtxk8deeK2I5t3zVSGW5I90ee4rMukK8+/WteBhKvXPFV763DRsRmgZRyDGKjzmkVtq47dabnv2piEc8moWGQR3qXvUbduKAIJI0bJIzTFhVei9Klb7v4Ugb3oAYIU5IUVIsKhc4Wm09pBxigBUVVXG0dc02RELEhV/EUbvmxTXbj1pMBBGu0Dav5U4qvQjP9KZuHr2p559+9IQnloQflz35FS8bemc8VFu25yetP3cDHX0oKRG6jcfl+g9KZsXnAUH6VLM3Rz3qPhlpFB5Y3dM09owyn26U3cF5yaVW+X0oAYsa8ZUZp6xr0A4pOCcfnRkg4z0oAcIUxnaMmkMfy4Cg05Tuxj6ihmXbgHGaAG7F2n5RtPUYpqxheQPrT93Q546UBhwAeaAGqgYjIB/CpQgC46n6VFGdrcDNTbqABUUKSBzimiNdoGO1P3Anr2psvU4PPSgCPyxwQOtNWFe6jPXpTiRuBzSs3ocE9KAGeWPTaTTmUfgKkZdw5600gbR24oAWNcsDjqfSpvLVgMjJ+lRxyYUdQak3cA5zQSxUUE46+1PVBnpwe1RhjknrUit0xQSxkkIOVAwKrtCvYVdk+ZPQ1C2OOc0DRAsQWpZJFjj4XPb86XAZh607ywy8j86AKAuAzAAY5/Go1uirBzHk+1XpLdN/IAPtR5KLwAOlA7EaXqGQHGPypzMrHcFz9KFt4ywJQVZWFASNqgdelAiukgZgSmOeDWnDjGKp+UOpHvU0b7VpgXo5fs7g/w1rGFZ7XcOSRmsLzPMjAJrTsL77KoWQFoWwD6j3qvURz0chYU/d2oooGIeajduQKKKAI39Kj7/jRRQAoGOaRuKKKAD71MbHvRRSZQz+L8KkZuBRRUkjS2JNtOZsKT6GiigaHj95GQarK+3iiigoeufWlLbTiiigBkj/L70bmLHPeiigBwkyqjHJpd27miigBNxCg+9Cv1JGT2oooAVZNx4GKdvO7FFFADujKfUYpGlPPHvRRQA3duYikEm/t05oooAl8wt2pGkIwPwoooAPM6+1SB/l4FFFBLFGQWFCzFWxRRQSyaSTOR+dQBuvXiiigocsnbH0qRWLdeuf60UUDBly9Rs3zUUUAIDt5PNS7vbtmiigmQBt2AadGfSiigSH7tvXmrkT+ZEc9QKKKaGf/2Q==)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Stelling | 1  Helemaal mee oneens | 2  Mee oneens | 3  Neutraal | 4  Mee eens | 5  Helemaal mee eens |
| Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet over welke vaardigheden ik beschik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik ken veel mensen buiten mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet hoe ik mogelijkheden kan onderzoeken die er voor mij zijn om me verder te ontwikkelen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik kan zoeken naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik ben in staat om de mogelijkheden te verkennen die er voor mij zijn op de beroepsmarkt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik kan duidelijke plannen maken voor mijn loopbaan (opleiding/stage). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn opleiding/stage. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik weet hoe ik een planning maak voor ik moet doen om een stageorganisatie te benaderen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ik kan voor mezelf doelen stellen die ik wil bereiken in mijn zoektocht naar een stage). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# Bijlage 4: Implementatieplan overzicht

Afbeelding met diagram

Automatisch gegenereerde beschrijving



# Bijlage 5: Voorbeeldmail stagecoördinator Automotive

*Goedemorgen Frank,*

*Ik geef je graag een update over het proces rondom mijn afstudeeropdracht.*

*Een tijdje terug heb je mij meer informatie gegeven over hoe studenten van de opleiding Automotive worden voorbereid op stage tijdens de lessen professionaliseren. Ook heb ik bij andere opleidingen ditzelfde gesprek gevoerd en ben ik in gesprek gegaan met de student. Hieruit volgde de conclusie dat de studenten nu voornamelijk hun stagekeuze baseren op functie-inhoudelijke factoren (reistijd, stageopdracht en grootte organisatie). Daarnaast bleek dat de studenten inzicht missen in hun kwaliteiten en motieven en het lastig vinden om dit naar de externe omgeving (zowel schriftelijk als mondeling) te uiten. Hiervoor heb ik een training in elkaar gezet van 5 sessies die ingaat op de 6 loopbaancompetenties van Marinka Kuipers en de 5 fases die komen kijken bij het maken van een stagekeuze.*

*Voor deze training ben ik nog op zoek naar studenten uit het tweede jaar die zich aan het oriënteren zijn op een stage. Deze training wil ik na de carnavalsvakantie van start laten gaan. De training is ook een goede voorbereiding voor het evenement Meet & Match. Mocht jij nog studenten in gedachte hebben hoor ik dit graag. Om de training verder toe te lichten plan ik graag een afspraak in! Ik hoor graag van je wanneer dit lukt.*

*In de bijlage vind je het werkboek dat de training ondersteunt en de PowerPoint waarin je in het kort een samenvatting vindt over de inhoud van de trainingssessies.*

*Met vriendelijke groet,*

*Bo Tiesing*

# Bijlage 6 : Resultaten vooronderzoek

In het vooronderzoek zijn er oriëntatie gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders die betrokken zijn bij de overstap van onderwijs naar de beroepspraktijk. Deze overstap wordt als eerst gemaakt tijdens de stage die de studenten in hun derde jaar van de opleiding lopen. De volgende partijen zijn hierbij betrokken: de studenten en stagementoren van Fontys Engineering en organisaties.

**Stagementoren**

Als eerste hebben er gesprekken plaatsgevonden met de stagementoren, omdat hier het snelst contact mee gelegd kon worden.Aan hen is gevraagd wat hen opvalt bij het stageproces en waar de studenten tegenaan lopen.Het eerste wat benoemt werd, was **de betrokkenheid van de stagementoren** zelf. Het verschilt per stagementor in hoeverre zij zich betrokken opstellen tot de student en hierin affiniteit tonen. De een vraagt een wekelijkse update hoe het op stage gaat, de ander houdt het bij het aantal uren dat per student gegeven word. Daarbij zijn de meeste stagementoren voornamelijk **gericht op de inhoud** van de stage. Wat voor stageopdracht moeten ze uitvoeren en welke kennis hebben ze nodig nodig om deze goed uit te voeren. Hoe het met hen persoonlijk gaat, komt hierbij niet vaak aanbod. Onderling wordt **er weinig informatie, kennis** en **ervaring gedeeld** aan elkaar. Hier hebben sommige wel behoefte aan. Ze geven zelf aan dat het goed is om een student met **een extra ondersteuningsbehoefte te koppelen aan een stagementor die veel affiniteit** heeft met het begeleiden van studenten. De stagecoördinatoren van de opleidingen Mechatronica, Werktuigbouwkunde en Automotive geven aan hier wel op te letten. Verder bleek uit een spargesprek met Mathijs en Theo dat alle docenten binnen de opleiding stagementor kunnen worden. Zij hoeven dus **niet over coachvaardigheden te beschikken** of een cursus gevolgd te hebben.

De stagementoren geven zelf aan dat de volgende factoren van belang zijn om goede begeleiding te bieden:

* **Geduld**
* **Waardering geven**
* **Persoonlijke benadering/ betrokkenheid**
* **Inhoudelijke kennis**

Als het gaat om de **studenten** benoemen de stagementoren in eerste instantie dat studenten tegen **sociale-**, **communicatieve-** en **probleemoplossende vaardigheden** aanlopen. Zo vinden studenten het lastig om **initiatief** te tonen. Hierbij wordt benoemd dat ze het lastig vinden om **op collega’s** **af te stappen** wanneer ze bijvoorbeeld vastlopen met hun afstudeeropdracht. Ze zijn bang dat ze collega’s storen tijdens het werk. Ook werd er benoemt dat studenten het **lastig** vinden **om te bellen**. Daarbij wordt benoemd dat voornamelijk studenten met **autisme** het lastig vinden om uit zichzelf een **update** te geven over hun afstudeeropdracht, zowel naar de stagementor als de organisatie. Zij hebben iemand nodig die hen **bij de hand meeneemt** door het proces. Het is daarbij belangrijk dat de studenten stage lopen bij een organisatie die daar **aandacht en tijd** voor hebben. Daarbij is een **match** tussen **student** en **organisatie** belangrijk. De mentoren geven aan dat studenten meer zelfvertrouwen krijgen als ze op hun plek zitten en de juiste begeleiding krijgen. Wanneer dit het geval is merken zij dat studenten **meer zelfvertrouwen** krijgen en hierdoor ook meer ruimte voelen om initiatief te tonen in hun **sociale-** en **communicatieve** **houding**. Verder merken ze dat de studenten voornamelijk op de **inhoud** van de stage gericht zijn. Hiermee bedoelen ze zowel de inhoud van de afstudeeropdracht als inhoudelijke ontwikkeling (beter worden in programmering). Met hun **persoonlijke ontwikkeling** als professional houden ze zich **niet of weinig** bezig. Als reden geven ze aan dat de studenten hier meestal het **nut niet van inzien**. Deze bewustwording moet nog gecreëerd worden.

Over de opleidingen zelf melden de mentoren dat het **curriculum te weinig gericht is op persoonlijke** **ontwikkeling**. Bij elke opleiding wordt het vak professionaliseren gegeven, maar dit gaat voornamelijk over de oriëntatie rondom het werkveld van de opleidingsgebieden. Wat voor organisaties zijn er per vakgebied? Verder wordt er in het eerste jaar ingegaan op algemene studievaardigheden die belangrijk zijn op het hbo. **Aan het ontwikkelen en bewust worden van de persoonlijke competenties wordt (te) weinig aandacht besteed**. Dit komt volgens hen mede omdat de docenten en studenten het nut hiervan niet inzien.

**Organisaties**

Na de oriëntatie gesprekken met de stagementoren hebben er gesprekken plaatsgevonden met verschillende organisaties. In eerste instantie lag het perspectief van het vraagstuk bij de organisaties. Het doel was om erachter te komen waar zij tegenaan liepen bij het aannemen en begeleiden van stagiaires met een ondersteuningsbehoefte. De organisaties zijn geselecteerd op basis van een lijst die gecreëerd is voor het evenement Meet & Match waarbij studenten van Fontys Engineering en organisaties elkaar ontmoeten. Voor dit evenement hebben organisaties moeten aangeven of zij openstaan voor stagiaires met een extra ondersteuningsbehoefte. Deze lijst heb is via Mark Herman, medewerker van het programma ‘High Tech Systemen en Materialen’, ontvangen. De contactpersonen van de organisaties hadden verschillende functies. Zo zijn er gesprekken geweest met HR-medewerkers, floormanagers en teamleiders

De organisaties geven aan dat zij zelf nergens tegenaan lopen als het gaat om de begeleiding van de stagiaires. Ze hebben het **vertrouwen** in hun **eigen middelen en kennis** dat zij de juiste begeleiding kunnen bieden en creëren hier ook **tijd en ruimte** voor. Een paar bedrijven gaven bijvoorbeeld aan dat zij **buddy’s** hebben die ze in kunnen zetten, wanneer een werknemer/stagiaire naast de directe begeleider nog **extra ondersteuning** nodig heeft. Ook geven bijna alle organisaties aan dat zij **wekelijks** of **regelmatig** een vast moment met de stagiaires inplannen om samen te zitten hoe het gaat. Hierbij gaan ze zowel in op de inhoud van de afstudeeropdracht als de persoonlijke ontwikkeling.

Bij het **selecteren** van de stagiaires geven een aantal organisaties aan dat ze vooral focussen op de **motivatie** van de student. Waarom kiezen ze specifiek voor hun organisatie, waar zijn ze goed in en wat willen zij graag leren gedurende de stage. Daarbij meldden ze dat veel studenten het **lastig** vinden om een **goede motivatiebrief** te schrijven. Het komt regelmatig voor dat zij **algemene** **motivatie brieven** krijgen. Als het om de **competenties** gaat van de studenten vinden zij het belangrijk dat studenten over de volgende vaardigheden beschikken:

* Samenwerken
* Probleemoplossend vermogen
* Proactief
* Zelfredzaam
* Sociaal

De organisaties merken dat studenten deze **competenties meer laten zien** wanneer zij **op hun plek** zitten. Volgens hen krijgen de studenten op dit moment **meer zelfvertrouwen** waardoor zij **meer initiatief** durven te nemen. In het **begin** merken de organisaties dat de stagiaires wat **terughoudender** zijn in hun houding.

Over de **samenwerking** tussen de **opleidingen** en **organisatie** kwamen verschillende signalen. Als het gaat over de **werving** van de stagiaires zijn ze allemaal erg **enthousiast**. Voornamelijk het platform **Meet and Match** is voor hen een belangrijk wervingsmiddel. Ook hebben sommige organisaties vaste stageplekken die ze aanbieden bij de opleidingen. Bij de **begeleiding** van de stagiaires geven een paar organisaties aan dat dit **wisselend** is per **stagementor**. De **een** is **betrokken** en komt voor de vastgestelde evaluatiemomenten langs om te kijken hoe het gaat of neemt wanneer nodig vaker contact op. **Anderen** zijn **minder betrokken** bij het stageproces en komen bijvoorbeeld **alleen** op het **eindgesprek** om een **beoordeling** te geven. Deze organisaties geven dan ook aan dat zij **behoefte** hebben aan meer **structuur** of **afspraken** vanuit de opleiding, om te zorgen voor **meer duidelijkheid**. Andere organisaties geven aan dat zij niet heel veel te maken hebben met een samenwerking met de opleiding die de student volgt.

**De student**

Om de cirkel rond te maken zijn er ook gesprekken gevoerd met studenten die stage lopen of zich hierop aan het voorbereiden zijn. Na afloop van de gesprekken met de organisaties en de stagementoren kon de conclusie getrokken worden dat het knelpunt niet zozeer bij de organisaties ligt. De knelpunten liggen voornamelijk bij de opleidingen en de studenten zelf. In overleg met Jitske en Frank is besloten dat de stagementoren/opleidingen moeilijker zijn om mee te nemen in een interventie. Om deze reden is de keuze gemaakt om de interventie te richten op de studenten.

Knelpunten op stage

De studenten geven aan dat zij het **lastig** vinden om **zelf initiatief** te nemen. Hiermee wordt bedoeld dat zij **niet snel uit zichzelf** een **update** over hun stageopdracht geven. Als zij ergens tegenaan lopen **stappen** ze **niet snel** op een collega **af**, omdat ze hen niet willen **storen** in hun **werk**. Voornamelijk studenten met **autistisme** geven aan hier tegenaan te lopen. Een passende stage heeft een positieve invloed op het zelfvertrouwen en de sociale houding van de studenten. Ze voelen zich **meer** op hun gemak, waardoor ze **meer** **ruimte** voelen om op collega’s af te stappen en vragen te stellen wanneer dit nodig is.

Knelpunten opleiding

Tijdens de gesprekken met de studenten kwam de voorbereiding op de stage vanuit de opleiding ook als thema naar voren. Als eerste werd er aangegeven dat de studenten graag **meer ondersteuning** zouden willen bij het **zoeken** van een **stage**. Er is volgens hen **veel mogelijk** vanuit de **opleiding**, maar dit moet je **zelf** **opzoeken**. Dit wordt volgens hen **niet standaard** in de **lessen** opgenomen. Ze zouden het **prettig** vinden als de **informatie** waar ze hulp kunnen zoeken **beter in beeld** wordt gebracht. Daarnaast hadden de studenten nog veel vragen rondom het stage proces. “Als ik stage ga lopen, wat komt daar dan allemaal bij kijken?” Sommige studenten zijn ervan op de hoogte dat er **verschillende informatie** is over het stageproces, maar **weten niet** goed **waar** ze dit kunnen vinden. Het zou voor hen helpend zijn om een vaste plek te hebben met al deze informatie. Tot slot geven de studenten aan dat ze vanuit de opleiding **handvaten missen** om een **goede motivatie brief** te schrijven. Dit ligt enerzijds bij het **schrijven** zelf, maar ook bij de **motivatie**. De studenten **weten niet** goed wat voor bedrijf er **bij hen past** en zouden hier graag **meer informatie** over willen krijgen vanuit de lessen. Wat er precies wordt gedaan rondom de voorbereiding van de stage **verschilt per** **opleiding.**

Eigenkennis/bewustzijn behoeftes

Een ander thema wat vanuit de gesprekken naar voren is gekomen is het **ontbreken** van **eigenkennis** in hun **kwaliteiten** en welke **behoeftes** zij als **persoon** hebben. Dit ligt **zowel** bij de **opleiding** als de **student**. De **studenten** zijn zich **niet bewust** wat **passend** is voor hen. Als ze op zoek gaan naar een stage kijken ze voornamelijk naar de **inhoud** van de **afstudeeropdracht** die een organisatie voor hen heeft. Wat ga ik doen op stage? Een **factor** die ze daarbij **wel** meenemen is de **grootte** van een **bedrijf**. De studenten hebben wel een gevoel over wat ze zouden willen, maar kunnen niet benoemen wat ook daadwerkelijk bij ze zou passen. Over vragen als: in wat voor organisatie voel ik me prettig? Wat voor ondersteuning heb ik nodig? En wat voor soort organisatie cultuur past bij mij? Wordt niet nagedacht. Dit heeft twee redenen. De eerste is omdat zij hier geen kennis over krijgen vanuit de opleiding. De opleidingen besteden **voornamelijk aandacht** aan de **oriëntatie** op het **werkveld**. Welke verschillende organisaties en branches zijn er binnen het vakgebied. Een andere reden is het **missen** van **eigenkennis**. Het is lastig om bovenstaande vragen te beantwoorden als je als student **niet bewust** bent van je eigen **kwaliteiten** en **valkuilen**. Hierbij wordt niet bij elke opleiding stilgestaan. De belangrijkste **reden** hiervan is omdat zij, zowel de studenten als docenten, daar **het nut** **niet** van **inzien**.