
*Een kwalitatief onderzoek naar stagiaires en
stages binnen Ambiq*



Namen auteurs: Mariël Vosmer & Rick Sturing

Academie Mens en Maatschappij

Saxion te Enschede

Een kwalitatief onderzoek naar stagiaires en stages binnen Ambiq

Mariël Vosmer 342977

Rick Sturing 354386

Opdrachtgever: Ambiq

Bachelor rapport MWD Deeltijd

Begeleiders vanuit opdrachtgever: José van der Kamp & Paulien van Rijswijk

Bachelor begeleider: Hans Schreurs

Saxion Enschede, mei 2017

Voorwoord

Voor u ligt het bachelor rapport van Mariël Vosmer en Rick Sturing, vierdejaarsstudenten van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan Saxion te Enschede. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Ambiq.

Vanuit Ambiq worden stages aangeboden aan studenten. In dit onderzoek wordt een inventarisatie gemaakt van de ervaringen op het gebied van stages en stagiaires van de werkvloer en de resultaten worden in dit verslag weergegeven.

Er gaat een woord van dank uit naar de medewerkers van Ambiq die vanuit hun deskundigheid de vragen uit het interview naar tevredenheid hebben beantwoord en in het specifiek gaat er een grote dank uit naar José van der Kamp en Paulien van Rijswijk die in de samenwerking hebben bijgedragen tot een afgerond bachelor rapport.

Vanuit het Saxion is er op deskundige en ondersteunende wijze begeleiding geboden door Hans Schreurs waarvoor dank. Dankzij deze begeleiding is er een grote ontwikkeling tot stand gekomen in het schrijven van grote teksten.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	7
Hoofdstuk 1 Inleiding	8
1.1 Stages in het onderwijs en de praktijk	8
1.2 Werving- en selectieprocedure bij Ambiq.....	8
1.2.1 Werving en selectie van stagiaires bij Ambiq	8
1.2.2 Werving en selectie van medewerkers bij Ambiq	9
1.2.3 Verschil MBO en HBO	9
1.2.4 Aanleiding onderzoeksvraag	10
1.3 Projectkader	10
1.4 Doel- en vraagstelling.....	10
Korte termijn doelstelling.....	10
Lange termijn doelstelling.....	10
1.4.2 Vraagstelling	10
Onderzoeksvraag.....	10
Deelvragen.....	11
1.5 Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	12
2.1 Kwaliteits-, strategisch- en stagebeleid van Ambiq	12
2.1.1 Kwaliteitsbeleid	12
2.1.2 Strategisch beleid	13
2.1.3 Stagebeleid van Ambiq	14
2.2 Kwaliteitseisen stagiaires en beginnend beroepsbeoefenaar	14
2.2.1 Functie-eisen personeel van Ambiq:	15
2.3 Behandelgroepen binnen Ambiq	15
ZIB-groep	16
OPB-groep	16
IB-groep	16
Observatie en diagnostiek groep	16
Gezinshuis.....	16
Volwassenenzorg.....	16
J-SGLVB	17
(Na schoolse) dagbehandeling	17
Crisisopvang.....	17
Ambulante hulpverlening	17
Zelfstandig begeleid wonen	17

2.4 Verschil MBO en HBO	17
2.4.1 Theorie.....	17
2.4.2 Ambiq	18
2.5 Conclusie	19
2.5.1 Strategisch- , kwaliteits- en stagebeleid van Ambiq.....	19
2.5.2 Kwaliteitseisen stagiaires en beginnend beroepsbeoefenaar.....	19
2.5.3 Behandelgroepen	19
2.5.4 Verschil MBO en HBO	19
Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek.....	20
3.1 Onderzoekstype	20
3.2 Populatie en steekproef	20
3.3 Instrumenten.....	21
3.4 Procedure	21
3.5 Data analyse	21
3.6 Betrouwbaarheid.....	22
3.7 Validiteit	22
3.8 Ethische overwegingen	23
3.9 Samenvatting.....	23
Hoofdstuk 4 Resultaten.....	25
4.1 Respondentengroep.....	25
4.2 Niveau stagiaire op de behandelgroepen van Ambiq	25
Niveau en leerjaar van de stagiaire	25
De verschillen tussen MBO en HBO	25
4.3 Eigenschappen en competenties van een stagiaire op de behandelgroepen.	26
Ervaringen met stagiaires.....	26
Persoonlijke eigenschappen.....	26
Vakinhoudelijke eigenschappen.....	27
Minimale leeftijd van de stagiaire	27
Competentieprofiel	28
4.4 Invulling MBO en HBO stages voor de wervingselectie van personeel voor Ambiq	28
Andere vormgeving betreft lengte of invulling van stage.....	28
Redenen van voortijdig afbreken stages.....	29
Stagiaires en de werving nieuw personeel.....	29
Hoofdstuk 5 Conclusie.....	30
5.1 Passend niveau stagiaire op de behandelgroepen.....	30
5.2 MBO en HBO stages als werving voor personeel	30

5.3 Eigenschappen en competenties van een stagiaire	30
5.4 Conclusie onderzoeksvraag	30
5.5 Aanbevelingen	31
5.6 Sterktes en zwaktes.....	31
5.6.1 Sterktes.....	32
5.6.2 Zwaktes.....	32
5.7 Discussie	32
Afsluiting.....	34
Literatuurlijst	35
Bijlagen	37
Bijlage 1: Competentieprofielen Ambiq, Aveleijn en JP van den Bent.....	37
Bijlage 2: Uitnodiging voor interview	39
Bijlage 3: Vragenlijst interview	40
Bijlage 4: Evaluatieformulier opdrachtgever.....	41
Bijlage 5: Beoordelingsformulier	44

Samenvatting

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) zijn bijna een miljoen mensen momenteel in opleiding. Bij deze opleiding is er grotendeels sprake van het volgen van een stage of wordt de opleiding gevolgd in combinatie met werken. Stage is een belangrijke factor in het opleiden van studenten, op deze manier wordt er namelijk ervaring op gedaan in de praktijk. Het aanbieden van een stageplaats verloopt niet altijd soepel omdat er sprake kan zijn van bezuinigingen of reorganisaties.

Elke organisatie heeft te maken met bepaalde eisen op de werkvloer. Door de snelle ontwikkelingen in de maatschappij zoals de transitie WMO in 2015 en bij Ambiq, is het stagebeleid van Ambiq gedateerd. Het merendeel van het gedateerde beleid is nog steeds van toepassing, echter is de informatie verouderd dus niet altijd goed meer bruikbaar. Om die reden hebben de onderzoekers in samenwerking met de opdrachtgevers de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *Welke kwaliteitseisen worden er bij de verschillende behandelgroepen van Ambiq gesteld aan stagiaires ten behoeve van stages en werving en selectie nieuw personeel?*

Er is gekozen voor een kwalitatief inventariserend onderzoek. Met behulp van een steekproef zijn stagebegeleiders en medewerkers van andere afdelingen binnen Ambiq benaderd. Door middel van verdiepende semigestructureerde interviews is gevraagd naar hun visie op stages, stagiaires en de mogelijkheden om stagiaires in de toekomst aan te nemen als werknemer na afstuderen.

Om een goed beeld te kunnen krijgen van de kwaliteitseisen die worden gesteld aan stagiaires door de verschillende behandelgroepen binnen Ambiq, is het van belang om een inventarisatie te maken van de huidige ervaringen en visies van medewerkers op stagiaires en stages. Daarnaast wordt ingegaan op de stages en in hoeverre deze gebruikt worden in de werving en selectie van nieuwe medewerkers voor Ambiq.

De resultaten geven duidelijk weer dat de verschillende behandelgroepen een overeenkomende visie hebben met betrekking tot stagiaires en stages. De resultaten zijn onderverdeeld in verschillende thema's. De thema's zijn: niveau en leerjaar van de stagiaire, de verschillen tussen MBO en HBO, ervaringen met stagiaires, persoonlijke eigenschappen, vakinhoudelijke eigenschappen, minimale leeftijd van de stagiaire, competentieprofiel, redenen van voortijdig afbreken stages en stagiaires en de werving van nieuw personeel. Enkele opvallende conclusies zijn onder andere dat een HBO opleiding de voorkeur verdient en dat de lijst van persoonlijke en vakinhoudelijke eigenschappen waar stagiaires aan moeten voldoen uitgebreid is.

De conclusies van de thema's leiden tot aanbevelingen die worden gedaan door de onderzoekers. Aanbevelingen die worden gedaan zijn: Ambiq moet zich niet laten leiden door alleen de SKJ registratie voor HBO medewerkers, maar een combinatie van MBO en HBO personeel op de behandelgroepen werkzaam hebben, Ambiq zou het werven van stagiaires persoonsafhankelijk moeten laten zijn en niet afhankelijk laten zijn van MBO of HBO niveau, Ambiq moet een competentieprofiel opstellen dat handvatten biedt voor de stagiaire en stagebegeleider, voordat een stagiaire zijn of haar stage begint moet hij eerst twee meeloopdagen hebben gehad om te bepalen of de doelgroep daadwerkelijk passend is en tot slot is de laatste aanbeveling een vervolgonderzoek naar de visie van medewerkers op het gebied van stagiaires.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de aanleiding van het bachelor rapport. In paragraaf 1.1 wordt de aanleiding beschreven. Paragraaf 1.2 omvat het projectkader en paragraaf 1.3 de doel en vraagstelling, tot slot 1.4 als leeswijzer.

1.1 Stages in het onderwijs en de praktijk

Bijna een miljoen mensen volgen een beroepsopleiding in Nederland, hiervan volgt 47% een opleiding op MBO-niveau, en 44% een opleiding op HBO-niveau (Centraal bureau voor de Statistiek, 2016). Bij het merendeel van deze opleidingen is er sprake van een stage of een combinatie van werken en leren. In een stage wordt gestreefd naar het creëren van een omgeving waarin jongeren de kans krijgen effectief te (leren) reflecteren op hun loopbaan, dit wordt een krachtige loopbaangerichte leeromgeving genoemd (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011). Stage speelt een belangrijke rol bij het opleiden van studenten, want het is naast een bijbaantje immers een mogelijkheid voor studenten om praktijkervaring op te doen. Hoe die stage wordt ingevuld is zeer divers. Het werven van stageplaatsen is niet altijd gemakkelijk en staat regelmatig onder druk door bezuinigingen, fusies, reorganisaties en taakverschuivingen (Van der Meer & Haarhuis, 2008).

Door het grote aantal MBO en HBO studenten die een stageplaats nodig hebben moeten veel stagiaires worden ondergebracht bij erkende stageplekken. Al deze stagiaires hebben ondersteuning, begeleiding en ook toetsing nodig om hun beroepsontwikkeling te kunnen ondersteunen. Dat vergt veel van de professionals uit de praktijk want er wordt veelvuldig een beroep op hen gedaan. Zij doen dit begeleiden immers naast hun eigenlijke werk als hulpverlener. Ook opleidingsinstellingen zijn druk met ondersteuning, begeleiding en toetsing van stagiaires. De manieren waarop dat plaats vindt verschilt per opleidingsniveau. Een belangrijk vraagstuk is welk niveau de stageplaats moet hebben om aan te kunnen sluiten bij het opleiden van de stagiaire, en hoe de stagiaire tegelijkertijd voldoende nuttig kan zijn voor het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden binnen een specifieke behandelgroep van Ambiq. Een behandelgroep is een specifieke groep van cliënten die elk hun eigen problematiek en behandeling hebben. Tot slot kunnen positief beoordeelde stagiaires na hun stage ook gezien worden als potentiële nieuwe medewerkers. De hiervoor genoemde aspecten zijn dus op die manier onderdeel van het stagebeleid dat een instelling in de loop der tijd ontwikkelt. MBO en HBO stageplaatsen verschillen van elkaar in niveau en invulling van de dagelijkse werkzaamheden wat aansluit bij het opleidingsniveau van de stagiaire. Elke zorginstelling heeft een eigen stagebeleid. Zowel MBO als HBO functies hebben hun eigen competentieprofiel die aansluiten bij de verschillende behandelgroepen. De missie en visie bepaalt uit welke competenties het competentieprofiel wordt opgebouwd. Ter illustratie zijn de competentieprofielen van verschillende organisaties bijgevoegd in bijlage één.

1.2 Werving- en selectieprocedure bij Ambiq

1.2.1 Werving en selectie van stagiaires bij Ambiq

Ambiq heeft een studentenprikbord waar stagiaires zich kunnen aanmelden aan de hand van een sollicitatieformulier. De stagebegeleiders krijgen van de stagiaire te zien:

- De regio
- De studierichting
- De opleiding
- Het leerjaar
- Welke periode
- Hoeveel uren per week
- Een open tekst vak voor vrije invulling (Ambiq, 2017)

Wanneer bovenstaande informatie aansluit bij de behandelgroep kan de sollicitatiebrief met Curriculum Vitae (CV) worden opgevraagd. In deze brief staan de eigenschappen en competenties van de stagiaire. Indien deze informatie overeenkomt met de functie-eisen van de behandelgroep wordt een stagiaire ter kennismaking uitgenodigd voor een gesprek. Het kennismakingsgesprek wordt gedaan met een stagebegeleider van Ambiq en een collega. In dit gesprek wordt ingegaan op de eigenschappen en competenties van de stagiaire en of de stagiaire past in de betreffende behandelgroep. Na het kennismakingsgesprek kan er een tweede gesprek plaatsvinden waarin verdere praktische zaken worden afgestemd. Hierbij te denken aan: persoonlijke gegevens, begindatum van stage, aanvragen VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) en het stagecontract ondertekenen. Het vervolg is het begin van de stage. In deze stage heeft Ambiq de mogelijkheid om de stagiaire zo aan te sturen en te laten ontwikkelen zodat een stagiaire systeemgericht en oplossingsgericht kan werken. Daarnaast is het van belang dat de stagiaire achter het gedrag van de cliënt kan kijken naar de problematiek, standvastig is, betrouwbaar en flexibel in zijn houding. Met het laten zien van deze competenties bestaat de kans dat de stagiaire een dienstverband wordt aangeboden binnen Ambiq.

1.2.2 Werving en selectie van medewerkers bij Ambiq

Ambiq kan positief beoordeelde stagiaires een dienstverband aanbieden, dit is op basis van een 0-uren contract en geldt in eerste instantie voor de vakantieperiode. Meestal is dit op de groep waar de stagiaire ook stage heeft gelopen. Voor cliënten worden de prikkels zoveel mogelijk beperkt daar er sprake is van behoud van dezelfde persoon.

Naast het eventueel aannemen van stagiaires worden er ook professionals van buitenaf aangenomen in dienstverband bij Ambiq. Dit wordt gedaan aan de hand van een stroomschema die bestaat uit negen stappen:

1. Overzicht totale werving/ selectietraject
2. Vacaturestelling
3. Interne werving
4. Portefeuille brieven selectie
5. Externe werving
6. Selectiegesprekken eerste ronde (intern en extern)
7. Selectiegesprekken tweede ronde
8. Aanstellingsprocedure
9. Begeleiding en evaluatie eerste dienstjaar (Ambiq, 2016)

1.2.3 Verschil MBO en HBO

Ambiq maakt gebruik van verschillende stagiaires voor de verschillende behandelgroepen, wat aansluit bij de bepaalde doelgroep. MBO op specifieke punten, doen, HBO meer hoger niveau hoger niveau overkoepelend, behandelaar. Wat is er anders op het HBO in vergelijking met het MBO? Op het MBO is de student bijvoorbeeld gewend projecten uit te voeren waarin het 'hoe' centraal staat, praktijkgericht dus. In het HBO wordt in een opdracht ook gevraagd naar het 'waarom' en ligt de nadruk meer op theorie verbinden met de praktijk. Afgabende projecten tegenover complexe projecten (Saxion, z.j.). Daarnaast wordt op het MBO het huiswerk direct op school gemaakt, terwijl er op het HBO van de student wordt verwacht dat hij of zij het huiswerk zelfstandig thuis maakt (NOS, 2016).

Een HBO-stagiaire zal beter kunnen omgaan met complexere doelgroepen waar de problematieken heftiger en vaak meervoudig zijn. Daarentegen wordt een MBO-stagiaire gezien als 'doener', dat sluit vaak beter aan bij mindere complexere doelgroepen. (Leerverder, z.j.)

1.2.4 Aanleiding onderzoeksvraag

In mei 2016 zijn vier aanbevelingen opgesteld door o.a. Rick Sturing en Mariël Vosmer (Vosmer, Sturing, Tahija & Emaus, 2016). Deze aanbevelingen zijn vormgegeven in een beleidsplan. Van de vier aanbevelingen zijn er twee uitgekozen die betrekking hebben op dit onderzoek, namelijk:

- Er moet een lijst komen met kwaliteitseisen waar een stagiaire aan het einde van een stage aan moet voldoen om een toekomstig medewerker te kunnen worden van Ambiq.
- Binnen twee maanden is er voor alle medewerkers een duidelijke handleiding voor het begeleiden en ondersteunen van stagiaires (Vosmer et al, 2016).

Na afronding van het onderzoek gaat de opdrachtgever een eenduidig stagebeleid opstellen omtrent het inzetten van stagiaires op specifieke behandelgroepen. Daarnaast bekijkt Ambiq in hoeverre een stagiaire die zijn stage positief heeft afgerond, kan worden meegenomen bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers.

1.3 Projectkader

Dit onderzoek vindt plaats bij Ambiq gevestigd in Hengelo. De doelgroep bestaat grotendeels uit stagebegeleiders van verschillende behandelgroepen in de regio Twente. Het overige deel bestaat uit clustermanagers, gedragswetenschappers en adviseur PO & O (Personeel, Opleidingen en Organisatie).

Dit onderzoek brengt de wens van de werkvloer in kaart op het gebied van stagiaires en stages. Met deze uitkomsten kan Ambiq zich profileren als stage-instelling voor MBO en HBO stages zodat zij de beste stagiaires kunnen herkennen en eventueel een aanstelling kunnen aanbieden na het afstuderen. Dit geeft ook duidelijkheid aan opleidingsinstituten.

1.4 Doel- en vraagstelling

Bij dit onderzoek is onderscheid gemaakt tussen een korte en lange termijn doelstelling. De korte termijn doelstelling is wat er op korte termijn bereikt wil worden met betrekking tot het verkrijgen van inzicht over stagiaires en stages binnen Ambiq. De lange termijn doelstelling geeft uiteindelijk weer wat de doelstelling is van de opdrachtgever met dit onderzoek.

Korte termijn doelstelling

Inzicht krijgen waaraan stagiaires en stages volgens medewerkers van Ambiq aan moet voldoen.

Lange termijn doelstelling

Ambiq wil bereiken om een stage-instelling te zijn voor zowel HBO als MBO stages zodat zij de beste stagiaires kunnen herkennen en een aanstelling kunnen aanbieden na het afstuderen.

1.4.2 Vraagstelling

Met de vraagstelling van het onderzoek wordt duidelijk waar de onderzoekers antwoord op willen hebben. De onderzoeksvraag en deelvragen die in dit onderzoek centraal staan worden hier beschreven.

Onderzoeksvraag

Welke kwaliteitseisen worden er bij de verschillende behandelgroepen van Ambiq gesteld aan stagiaires ten behoeve van stages en werving en selectie nieuw personeel.

Deelvragen

Theoretische deelvragen

1. Hoe is het stagebeleid van Ambiq ondergebracht bij het strategische- en kwaliteitsbeleid van Ambiq?
2. Wat wordt verstaan onder kwaliteitseisen omtrent stages die gelden voor Ambiq vanuit de wet- en regelgeving?
3. Welke behandelgroepen zijn er binnen Ambiq?
4. Wat zijn de verschillen tussen een MBO en HBO stagiaire?

Praktische deelvragen

1. Welk niveau stagiaire past bij de verschillende behandelgroepen van Ambiq?
2. Over welke eigenschappen en competenties moet een stagiaire beschikken binnen de verschillende behandelgroepen van Ambiq?
3. In hoeverre kunnen MBO en HBO stages gebruikt worden in de wervingsselectie van personeel voor Ambiq?

1.5 Leeswijzer

In dit hoofdstuk staat de aanleiding van het onderzoek naar de kwaliteitseisen van Ambiq voor stagiaires en stages binnen de verschillende behandelgroepen. Aansluitend zijn de doelstellingen, onderzoeksvraag en deelvragen van het onderzoek beschreven. De deelvragen zijn opgedeeld in theoretische en praktische deelvragen. De theoretische deelvragen zijn uitgewerkt in hoofdstuk twee. Aan de hand van de resultaten is een conclusie beschreven. In hoofdstuk drie staat beschreven welke methode er toegepast is, hoe het onderzoek wordt uitgevoerd, wat hiervoor nodig is en welke populatie er is gebruikt. In dit hoofdstuk wordt ook ingegaan op de betrouwbaarheid van het onderzoek en de ethische overwegingen die gedurende het onderzoek worden meegenomen. In hoofdstuk vier staan de resultaten van de praktische deelvragen die op basis van het interview worden beantwoord. Deze antwoorden leiden tot de conclusie formulering die in hoofdstuk vijf te lezen is.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

Hoofdstuk twee richt zich op de theorie die gebruikt is ter beantwoording van de deelvragen en de begripsbepaling. Deelvraag één wordt beantwoord in paragraaf 2.1, dit gaat over het stagebeleid van Ambiq. Paragraaf 2.2 definieert het strategisch- en kwaliteitsbeleid van Ambiq, verder zal in paragraaf 2.3 het verschil tussen MBO en HBO beschreven worden. In paragraaf 2.4 staan de kwaliteitseisen van stagiaires en de beginnend beroepsbeoefenaar. Tot slot wordt in paragraaf 2.5 de behandelgroepen verklaard met daaropvolgend de conclusie van de theoretische deelvragen.

2.1 Kwaliteits-, strategisch- en stagebeleid van Ambiq

2.1.1 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg is het aansturen van een continu verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen. Kwaliteit wordt gedefinieerd als: voldoen aan de wensen van de cliënt. Organisaties die de cliëntwens helder krijgen en erin slagen ze te vervullen, leveren een betere kwaliteit dan organisaties die daarin minder goed slagen (Dankers - van der Spek, 2010).

In een grotere organisatie zoals Ambiq hebben echter niet alle medewerkers direct contact met de cliënt. Dat hangt van hun functie af. Toch zijn wel alle werknemers op zijn minst indirect bij de cliënt betrokken en daarom zijn ze van elkaar afhankelijk om kwaliteit te kunnen leveren (Dankers - van der Spek, 2010).

Ambiq stelt de behoeften en wensen van de cliënt centraal. Vanuit deze optiek wordt er veel aandacht besteed aan het voortdurend toetsen en verbeteren van de door Ambiq geleverde kwaliteit. Om structuur aan te brengen in bovenstaande activiteiten is er een kwaliteitsmanagementsysteem op schrift gesteld en ingevoerd dat voldoet aan de eisen gesteld in het HKZ-certificatieschema (*Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector*) voor de gehandicaptenzorg. Het kwaliteitsbeleid vormt mede de basis voor de uitvoering van het algemene beleid (Ambiq, 2017).

HKZ heeft verschillende keurmerken ontwikkeld behorend bij de normen die HKZ voor en met de diverse branches heeft opgesteld. Deze normen hebben betrekking op kwaliteit en/of veiligheid. Organisaties die voldoen aan deze HKZ-normen krijgen het HKZ-keurmerk na toetsing van een Certificerende Instelling.

Kwaliteitskeurmerken

- HKZ-keurmerk algemeen, voor alle organisaties binnen zorg en welzijn die voldoen aan de kwaliteitsnormen die voor hun branche zijn opgesteld.
- HKZ-keurmerk voor kleine organisaties, voor organisaties die aan de kwaliteitsnormen van het certificatieschema Kleine Organisaties voldoen.
- HKZ-Ketenkeurmerk, voor organisaties die voldoen aan de normen van het ketenschema Diabeteszorg of Multidisciplinaire eerstelijnszorgverbanden.
- Product-Proces-Dienstverlening keurmerk, voor organisaties die voldoen aan de kwaliteitsnormen die opgesteld zijn voor Hemofiliebehandelcentra en Work-Wise.

Veiligheidskeurmerken

- HKZ-keurmerk Cliënt-/Patiëntveiligheid, voor organisaties binnen zorg en welzijn die voldoen aan de veiligheidsnormen van het HKZ-certificatieschema Cliënt-/Patiëntveiligheid of Cliënt-/Patiëntveiligheid, uitgave voor ziekenhuiszorg.
- HKZ-keurmerk voor kwaliteit en veiligheid, voor organisaties die voldoen aan de kwaliteits- én veiligheidsnormen van het HKZ-certificatieschema voor hun sector.
- Het HKZ-keurmerk is beschermd en geregistreerd (HKZ, 2017).

Het keurmerk van HKZ staat voor duurzame kwaliteitsverbetering in zorg en welzijn: onafhankelijk en betrouwbaar. Met het HKZ-keurmerk kan er worden aangetoond dat er werk gemaakt wordt van

kwaliteit van zorg en dat er voldaan wordt aan de eisen die daaraan gesteld worden door cliënten, professionals en ketenpartners. Intern zijn de zaken goed op orde, de cliënt staat centraal en Ambiq werkt voortdurend aan het verbeteren van de zorg- en dienstverlening (Ambiq, 2017).

Als LVB-expert (Licht Verstandelijke Beperking) wil Ambiq de kennis vergroten en delen. Ambiq doet aan eigen onderzoek, waarvan de resultaten intern en extern gedeeld worden. Zo wordt de hele keten geïnformeerd over nieuwe producten en verbeterde methodes, gebaseerd op de behoeftes van de cliënten. Ambiq is continu bezig zich te verbeteren naar aanleiding van de onderzoeken die uitgevoerd worden. Zo krijgen de professionals op de werkvloer (groepsleiders, gedragswetenschappers en clustermanagers) elk jaar interne cursussen aangeboden, om continu beter in te kunnen spelen op de problematiek van de cliënt. Daarnaast realiseert Ambiq zich dat het begin van scholing en training niet ligt bij de professionals op de werkvloer, maar bij het opleidingsinstituut. Het opleidingsinstituut is in de eerste twee jaar druk om de student voor te bereiden op de stage die ze gaan lopen in het derde leerjaar. Er worden wel stages aangeboden maar Ambiq biedt voor die schooljaren over het algemeen geen stageplaatsen aan. Bij het voldoen aan een keurmerk zoals het HKZ-keurmerk ligt de basis in professionele scholing, waarbij ruimte is voor een stageplek. Op deze manier kan de kennis en kunde overgebracht worden op de stagiaire, waar ruimte is voor de stagiaire om een eigen ontwikkeling door te maken en een professional te worden.

2.1.2 Strategisch beleid

Om de organisatie sterk te maken in een veranderende omgeving is organisatieontwikkeling nodig, dus voortdurende aanpassingen aan variërende omstandigheden. Het strategisch beleid is ontwikkeld voor de lange termijn, maar ook op de korte en middellange termijn moet de organisatie zich voortdurend aanpassen. Dit kan geleidelijk maar soms gaat dit schoksgewijs. In de groei van een organisatie zijn enkele fasen te onderscheiden. Te beginnen bij de fase van het ontstaan van de organisatie. Daaropvolgend de groei en de bloei van de organisatie. Vervolgens komt de stagnatie en tot slot eventueel een fusie (Schermer, 2013).

Ambiq heeft een strategisch beleid opgesteld dat geldt van 2015-2020. Hierin staan speerpunten vermeld waar Ambiq op een actieve manier mee bezig gaat, zich in wil verbeteren en welke mogelijkheden zich er in de toekomst voordoen. Kernwaarden van het strategisch beleid zijn het verbeteren van de kwaliteit van zorg door de focus te leggen op de eigen regie van de cliënt (Ambiq, 2015). Mensen moeten hun leven inrichten zoals zij dat willen, ook mensen met een lichtverstandelijke beperking. Door het centraal stellen van de cliënt worden medewerkers en cliënten structureel betrokken bij het bepalen wat er nodig is.

Ambiq streeft naar het ontwikkelen, delen en uitwisselen van nieuwe kennis en inzichten. Ambiq is expert in elke vorm van behandeling, begeleiding en ondersteuning voor mensen met LVB met bijkomende problematiek. Doordat Ambiq deze kennis en vaardigheden uitwisselt en deelt, laat Ambiq zien zich continu bezig te houden met het innovatievermogen van de organisatie. Op deze manier spelen medewerkers en stagiaires een rol van betekenis in het proces van verbeteren.

Ambiq heeft als streven om personeel op MBO, HBO en universitair niveau aan het werk te hebben. Kwaliteit begint bij scholing en de ondersteuning die daarbij wordt geboden. Daarom streeft Ambiq ernaar om al gedurende de opleidingsperiode, dus de stages, te investeren in de juiste begeleiding van stagiaires. Een vereiste van een stagebegeleider is dat hij minimaal hetzelfde opleidingsniveau heeft als de stagiaire. Op deze manier wordt het niveau en de kwaliteit zo hoog mogelijk gehouden. Ambiq investeert graag in haar medewerkers om de kwaliteit van de hulpverlening op professioneel niveau hoog te houden. Dit gebeurt o.a. door het aanbieden van trainingen en cursussen. Naast trainingen en cursussen is het ondersteunen van opleidende professionals volgens het stagebeleid een kernpunt van het strategisch beleid. Deze twee beleidsstukken hangen nauw met elkaar samen.

2.1.3 Stagebeleid van Ambiq

Een stagebeleid is opgesteld vanuit de organisatie die stages aanbiedt. Door hier een beleid op in te stellen is er sprake van een maatstaf en richtlijnen om een stage op de werkplek vorm te geven. Maar ook de ondersteuning van de stagiaire staat hierin beschreven. Zoals Ambiq het zelf omschrijft: *'Het beschrijven van het stagebeleid heeft een tweeledig doel. Aan de ene kant regel je de randvoorwaarden in het beleid. Aan de andere kant brengt het beleidsstuk in beeld hoe Ambiq naar stage en leren kijkt. De inhoudelijke kant van de stage komt terug in het stage/ leerplan. Dit betreft de uitvoering van het beleid. In het eerste hoofdstuk beschrijft Ambiq de visie op leren en het doel van de stage'* (Stagebeleid Ambiq, 2011).

De visie op stage is een afgeleide van de visie op medewerkers zoals beschreven is in het strategisch- en kwaliteitsbeleid van Ambiq. Ambiq is van mening dat het grootste leereffect wordt bereikt wanneer de stagiaire alle fases doorloopt van de leercirkel van Kolb. Deze vier fases volgen logisch op elkaar. Als je iets meemaakt (1. Ervaring) is het belangrijk daarna je ervaringen te overdenken (2. Reflectie) en te veralgemeniseren (3. Begripsvorming). Je kan dan een aanpak bedenken wanneer je een overeenkomstige gebeurtenis tegemoet kan treden (4. Experimenteren) (Thesis, 2017). Dit is van essentieel belang voor het begeleiden van stagiaires.

Aan de hand van een stagebeleid wordt een stageovereenkomst opgesteld. Een stage overeenkomst is een overeenkomst tussen een stage biedende instelling en een stagiair waarin de rechten en plichten van beide partijen zijn overeengekomen. Er is, volgens de wet, geen dienstverband. De stagiair komt om te leren. De stage biedende organisatie moet voldoende leermogelijkheden bieden. Daarover wordt – als het goed is – tussen de school en de instelling een samenwerkingsovereenkomst gesloten. De school en de instelling komen overeen om stagiairs te leveren met bepaalde kwaliteiten, respectievelijk een stageplaats te bieden die aan bepaalde eisen voldoet (Schermer, 2013).

Terugkomend op het stagebeleid van Ambiq, dat is verouderd en dateert uit 2011. De punten waarop stagebeleid verouderd is, is het ontbreken van de wervings- en selectieprocedure van stagiaires. Verder mist het stagebeleid vakinhoudelijk wat aspecten, te denken aan persoonlijke eigenschappen, competenties en een concrete beschrijving van de ondersteuning van de stagebegeleider aan de stagiaire. Het stagebeleid betreft een flexibel document wat ruimte biedt om in te kunnen spelen op eventuele maatschappelijke ontwikkelingen. Naast het stagebeleid is er ook ruimte voor eigen praktische invulling van de stagebegeleider wat afhangt van de stagiaire, de groep of de opleiding. Door het stagebeleid te vernieuwen kan er op efficiëntere manier ondersteuning worden geboden aan stagiaires wat zal leiden tot een eenduidig stagebeleid. Ambiq investeert op deze manier in potentiële medewerkers die hun deskundigheid verbreden.

2.2 Kwaliteitseisen stagiaires en beginnend beroepsbeoefenaar

Alle zorginstellingen moeten zorg leveren die voldoet aan bepaalde kwaliteitseisen. De kwaliteitseisen staan voor waar Ambiq aan moet voldoen, Ambiq heeft een eigen beleid om te kunnen voldoen aan de wet- en regelgeving. Deze integratie van wetten in het beleid van Ambiq leidt tot het hanteren van de zogenoemde kwaliteitseisen op de werkvloer. Ambiq moet bijvoorbeeld het zorgplan met cliënten bespreken, medezeggenschap regelen en een klachtenregeling hebben. Dit staat in de Zorgverzekeringswet (ZVW) en de Wet langdurige zorg (WLZ) (Rijksoverheid, z.j.).

Een aantal voorbeelden van de wettelijke eisen voor zorginstellingen:

- verantwoorde zorg leveren die voldoet aan de kwaliteitsstandaarden van de beroepsgroep
- alleen BIG-geregistreerde zorgverleners mogen bepaalde voorbehouden handelingen uitvoeren
- bespreken van het zorgplan met cliënten
- medezeggenschap regelen
- beschikken over een klachtenregeling

De eisen staan in de volgende wetten:

- de wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (WKKGZ)
- de wet BIG
- de wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen
- de wet toelating zorginstellingen (Rijksoverheid, z.j.)

Stage is in het belang van zowel de stagiaire als van Ambiq. Voor de stagiaire is het doel van de stage, het ontwikkelen van kennis en vaardigheden betreffende de functie. De stagiaire krijgt de mogelijkheid een bijzonder, boeiend en belangrijk werkveld te ontdekken. De stagiaire mag bewust worden en ervaren of hij of zij past binnen dit werkveld wat betreft waarden en normen. Er wordt geleerd door vallen en opstaan. Er mag worden ontdekt waar de interesses liggen en wat de kwaliteiten en beperkingen zijn. Door een adequate manier van opleiden en begeleiden vergroot Ambiq de kans goede beginnende beroepsbeoefenaar aan zich te binden. Echter moet een beginnende professional voldoen aan bepaalde competenties. Hierbij te denken aan: flexibel zijn, kennis hebben van ziektebeelden en achter het gedrag kunnen kijken van de cliënt. De competenties die in bijlage 1 staan kunnen ook worden meegenomen.

Bovendien zorgt een stagiaire voor een frisse wind in de organisatie. De stagiaire neemt ontwikkelingen uit het onderwijs mee, de ideeën en de visies die leven in de zorg en in de maatschappij. Dit onder meer houdt Ambiq scherp. Daarnaast wil Ambiq invulling geven aan haar maatschappelijke functie door het bieden van stageplaatsen, wat tegelijkertijd een indirecte PR-functie betekent (Ambiq, 2011).

2.2.1 Functie-eisen personeel van Ambiq:

Ambiq wil geschoolde medewerkers aan het werk hebben, en zij moeten aan een bepaald niveau voldoen. Hierdoor moet een medewerker van Ambiq een systeemgerichte en oplossingsgerichte werkhouding hebben, het kunnen opstellen van een werk-/dagbestedingsplan en mede realiseren van het begeleidingsplan en het hiertoe bieden van individuele en/of groepsbegeleiding aan cliënten met een verstandelijke beperking binnen een locatie zodanig dat op basis daarvan de begeleiding optimaal tot zijn recht kunnen komen en de cliënt optimaal regie heeft op het eigen ontwikkelproces (Ambiq, 2017). Ambiq heeft geen competentieprofiel voor een MBO of HBO stagiaire, in de interviews is gevraagd of dit wenselijk zou zijn. Er wordt echter wel gebruik gemaakt van de functie-eisen van een MBO of HBO medewerker. Deze zijn te vinden in bijlage één. Deze eisen dienen als basis voor het aannemen van een stagiaire of nieuw personeel.

2.3 Behandelgroepen binnen Ambiq

Ambiq is actief in de regio's Twente, Drenthe, Salland, Groningen, Friesland en Midden IJssel/Oost Veluwe. In deze regio's biedt Ambiq ambulante ondersteuning en in Twente, Drenthe en Salland ook het complete scala aan intramurale hulpverlening. Daarnaast kunnen cliënten en professionals uit het hele land bij Ambiq terecht voor complexe hulpvragen. Zoals omgaan met zware gedragsproblemen, seksuele- of trauma gerelateerde problemen en/of verslaving. Als specialist op het gebied van LVB wil Ambiq de expertise zo breed mogelijk delen (Ambiq, 2017). De verschillende behandelgroepen met elk hun eigen problematiek en behandeling binnen Ambiq zijn:

- Zeer intensieve behandeling (ZIB)
- Orthopsychiatrische behandelgroep (OPB)
- Intensieve behandelgroep (IB)
- Observatie en diagnostiek
- Gezinshuis
- Volwassenzorg
- Jeugd sterk gedragsgestoord met licht verstandelijke beperking (J-SGLVB)
- (na schoolse) Dagbehandeling

- Crisisopvang
- Ambulante hulpverlening
- Zelfstandig begeleid wonen (Ambiq, 2017).

ZIB-groep

De zeer intensieve behandeling is er voor cliënten met (grote) problemen. Cliënten hebben thuis maar ook op school moeite om mee te komen met anderen. Er wordt niet goed gereageerd op het gedrag van de cliënt en dit moet veranderd worden. Om te leren omgaan met deze lastige situaties heeft Ambiq een veilige plek, waar de cliënt kan wonen en zichzelf kan ontwikkelen. De ZIB groep zorgt voor overzicht, orde, veiligheid en toezicht. De cliënt brengt de meeste tijd door op de groep met de daar bijbehorende 24-uurs begeleiding die aanwezig is (Ambiq, 2017).

OPB-groep

Veel cliënten met een licht verstandelijke beperking kunnen ook last hebben van psychiatrische problemen. Met orthopsychiatrische behandeling (OPB) wordt de cliënt geholpen met hoe hij met deze problemen om kan gaan. Dit gebeurt in de 24-uurs behandelgroepen van Ambiq waar nog acht andere cliënten kunnen verblijven. Er is één meidengroep en er zijn twee gemengde groepen. Er wordt gezamenlijk gekeken naar wat de doelen zullen zijn en wat er bereikt moet worden. Dit kan worden gedaan met therapie, speciaal onderwijs en activiteiten (Ambiq, 2017).

IB-groep

Voor de intensieve behandeling heeft Ambiq behandelgroepen waar zes tot acht jongeren wonen. Elke groep ligt gewoon in een woonwijk. Er kan dus in de buurt naar school of naar de dagbesteding worden gegaan. Op de groep wordt er gewerkt aan de individuele doelen van de cliënt die samen worden opgesteld met de ouders/verzorgers. Als na een tijdje de cliënt de doelen behaald en kan omgaan met andere mensen of met moeilijke situaties dan kan er gekeken worden of de cliënt terug naar huis kan of naar een andere woonplek (Ambiq, 2017).

Observatie en diagnostiek groep

Het is niet altijd meteen duidelijk hoe de cliënt het beste geholpen kan worden. In dat geval doet Ambiq eerst onderzoek om te kijken hoe de cliënt zich gedraagt en waar het gedrag vandaan komt. Deze onderzoeksperiode duurt twaalf weken. Daarna wordt er een behandeladvies gegeven.

Gezinshuis

Een gezinshuis is een gewoon huis, met plek voor kinderen die tijdelijk niet thuis kunnen wonen. De gezinshuisouders zijn altijd een stel (getrouwd of niet), die soms ook zelf kinderen hebben. Het is een veilige en vertrouwde plek, waar er rustig kan worden gewerkt aan wat er geleerd moet worden. Dit kan zijn omgaan met vrije tijd of beter om gaan met jezelf. De gezinshuisouders helpen hierbij en helpen ook bij alledaagse dingen. Overdag gaat de cliënt naar school of naar de dagbesteding. De cliënt gaat alleen naar een gezinshuis als de ouders/verzorgers het daarmee eens zijn (Ambiq, 2017).

Volwassenenzorg

Deze behandelvorm is voor mensen die een zelfstandige woonruimte zoeken, en/of een dagbesteding. Naast wonen en werken, wordt er nog geholpen met keuzes maken. Alle woongroepen voor volwassenen zijn klein. Ieder heeft zijn eigen slaapkamer en een gezamenlijke keuken, woonkamer en douche/toilet. Ambiq heeft woonruimtes op het platteland, maar ook in een dorp of stad. Er wordt samen gekeken naar welke dagbesteding je leuk vindt, zoals tuinieren of houtbewerking (wat ook plaatsvindt op een locatie van de volwassenenzorg). 's Avonds kan er op de

eigen kamer worden gezeten of er kan in de groep iets worden ondernomen. Dat is aan ieder voor zich. Dit is een plek waar je langdurig kan blijven vanaf je achttiende levensjaar (Ambiq, 2017).

J-SGLVB

Als er al van jongs af aan cliënten zijn met grote problemen, kan de cliënt wel wat extra hulp gebruiken. Deze J-SGLVB-behandelvorm is voor cliënten die te maken hebben met verslaving, justitie en psychiatrische problemen. Het is moeilijk om thuis of op school gewoon mee te komen, of blij te zijn met zichzelf. De J-SGLVB kan de cliënt hierbij helpen wanneer de cliënt tijdelijk in deze 24-uurs behandelgroep verblijft. De behandelgroep biedt overzicht, orde, veiligheid en toezicht. De professionals werken samen met de cliënt aan terugkeer naar school of aan dagbesteding, aan zelfstandig wonen en om gaan met je vrije tijd. Er kunnen extra behandelvormen worden toegevoegd wanneer nodig, zoals creatieve therapie of muziektherapie. De behandeling duurt meestal langer dan één jaar. Het doel is dat de cliënt ontwikkelt in een vertrouwde omgeving. Zodat er in de toekomst weer zo zelfstandig mogelijk kan worden geleefd. In bijvoorbeeld en beschermde of begeleide woonsituatie (Ambiq, 2017).

(Na schoolse) dagbehandeling

Bij de na schoolse dagbehandeling, kom je vanuit school op de groep. Hier wordt samen gewerkt aan doelen, aan huiswerk en er is nog vrije tijd voor spelen of knutselen. Dit wordt samen gedaan met andere kinderen. Er wordt samen gegeten en rond 18.30 uur gaat iedereen naar huis (Ambiq, 2017).

Crisisopvang

De crisisopvang biedt een veilige plek om tot rust te komen. Het leven gaat door, door naar school of naar dagbesteding te gaan. Er is aandacht voor de cliënt en er wordt geholpen waar dat nodig is. De ouders/verzorgers komen deze tijd ook tot rust, zij weten dat hun zoon of dochter in goede handen is. Samen wordt er gezocht naar de beste oplossing, dit kan een aantal dagen maar ook weken zijn. Er wordt samen weer naar de toekomst gekeken. Dit kan zijn weer thuis wonen of tijdelijk naar een behandelgroep (Ambiq, 2017).

Ambulante hulpverlening

Een ambulante behandeling betekent dat de hulpverlener bij de cliënt thuis komt. Er wordt gewerkt in de thuissituatie aan doelen van de cliënt of het gezin. Dit kan samen gaan met naschoolse dagbehandeling of weekend/vakantieopname. Dan komt de cliënt na schooltijd of op vrije dagen bij de dagbehandeling, er kan dan gewerkt worden aan huiswerk, spelen of knutselen. Dit wordt samen gedaan met de andere cliënten die er dan zijn (Ambiq, 2017).

Zelfstandig begeleid wonen

Dit is een plek waar de cliënt zelfstandig kan wonen, maar met begeleiding. Er wordt nog hulp geboden om te leren koken, het doen van huishouding en het leren omgaan met geld. Dit kan samen gaan met behandelvormen. Er kunnen trainingen worden aangeboden waar nodig, een voorbeeld is de seksuele voorlichting. De begeleiding probeert samen met de cliënt een goede balans te vinden in het leven. Er wordt samen gekeken naar een passende school of dagbesteding en eventueel een sport. Het doel is dan ook om zelfvertrouwen te krijgen en zo zelfstandig mogelijk leven (Ambiq, 2017).

2.4 Verschil MBO en HBO

2.4.1 Theorie

Er zijn twee verschillende manieren van leren op het MBO, de BOL (beroepsopleidende leerweg) of BBL (beroepsbegeleidende leerweg). BOL houdt in dat de student de hele week op school is en

daarnaast stage loopt. Bij de BBL begint de student direct met werken en gaat één of twee dagen naar school om de theorie te leren (ROC van Twente, 2017).

Binnen het MBO zijn er verschillende niveaus mogelijk. Niveau één is een entree opleiding, onder begeleiding wordt er eenvoudig taken uitgevoerd. Niveau twee is een basisberoepsopleiding, er wordt vooral uitvoerend gewerkt. Niveau drie is een vakopleiding waarbij zelfstandig gewerkt wordt. Niveau vier is een middenkaderopleiding, waar er volledig zelfstandig gewerkt wordt en waar de student breed inzetbaar is binnen het vakgebied (ROC van Twente, 2017).

Een HBO-opleiding is een niveau hoger dan een MBO-opleiding. Er wordt op het HBO meer theorie in kortere tijd behandeld. De kennis die er wordt opgedaan, moet zelfstandig worden toegepast in opdrachten. De eigenschappen die moeten worden toegepast zijn, goed voorbereid zijn, zelfstandig de planning maken en bewaken, samenwerken en de eigen verantwoordelijkheid (Hogeschool, 2017). De lesstof wordt behandeld in verschillende vormen, te denken aan: hoorcollege, werkcollege, in een projectgroep werken en zelfstandig studeren.

Het verschil tussen MBO en HBO is vooral groot bij de lesstof. De lesstof op het HBO is veel uitgebreider dan op het MBO. Voor een vak dienen er vaak meerdere boeken gelezen te worden. Bij de toets stof zit ook een verschil. Op het MBO is het voor examens belangrijk dat de stof vanuit het boek uit het hoofd wordt geleerd. Op het HBO is dit minder het geval, er worden meer vragen gesteld op basis van inzicht. Hierbij is het niet van belang dat de stof letterlijk kan worden beschreven, maar dat de stof kan worden toegepast bij casussen (Keuzesprong, z.j.).

Bij het MBO ligt de nadruk op het “doen”. Het MBO is praktijkgericht. Bij het HBO wordt er meer geanalyseerd en wordt er meer verwacht dat er ook analytisch wordt nagedacht. Het HBO is dus meer een combinatie tussen praktijk en theorie terwijl MBO vooral op de praktijk focust (Keuzesprong, z.j.).

Doordat een MBO-student meerdere stages loopt tijdens de opleiding heeft de student meer ‘werkervaring’ en andere inzichten dan een HBO-student. De HBO-student wordt eerst opgeleid in de theorie waardoor de HBO-student beter overstijgend kan denken en vooruit denkt. Het wil dus niet zeggen dat een MBO-student niet het zelfde werk kan uitvoeren als een HBO-student.

Als er vanuit het MBO wordt doorgestroomd naar het HBO is het voordeel dat de praktische kennis en praktijkervaring die is opgedaan er al is. En dat er dan verdieping is in de theorie (studiekeuze123, 2017).

De verschillen in een notendop:

MBO	HBO
'doen'	'denken en doen': analyseren, problemen oplossen
veel uitleg en begeleiding bij studeren	grotere zelfstandigheid bij studeren
herhaling van studiestof	in hoger tempo behandeling van studiestof
stages met veel begeleiding	stages met meer eigen verantwoordelijkheid

2.4.2 Ambiq

Leren gebeurt niet alleen in de schoolbanken; leren kan zich overal afspelen. De stagiaire maakt gebruik van enerzijds (on)bewust ervaringsleren tijdens het werken. Anderzijds leert de stagiaire doelgericht en volgens een vastgestelde methode of door een opdracht uit te voeren. Beide vormen van leren zijn wenselijk. De stagiaire krijgt gelegenheid om zich te ontplooien. Er mag geleerd worden door vallen en opstaan. Dit kan bijvoorbeeld volgens het spiraalmodel van Korthagen. Dit spiraalmodel is een systeem waarbij er structureel en systematisch terug gekeken wordt op het eigen handelen. Hiermee kan diepgaand en op een stapsgewijze manier worden gereflecteerd op een bepaalde ervaring, handeling, of op een proces. Het model kan worden gebruikt om na afloop van

een situatie op het werk terug te kijken wat je hebt gedaan en wat de volgende keer anders zou kunnen (Coutinho, 2017). Door dit proces continu te gebruiken krijgt de stagiaire inzicht in het eigen handelen en zal de stagiaire bewuster met situaties omgaan. Ook de leerstijlen van Kolb hebben een bijdrage aan het leerproces van de stagiaire op de werkvloer. De leercirkel van Kolb is van essentieel belang bij het begeleiden van stagiaires (Ambiq, 2011).

2.5 Conclusie

2.5.1 Strategisch-, kwaliteits- en stagebeleid van Ambiq

In het strategische- en kwaliteitsbeleid van Ambiq is een duidelijk verwijzing naar het opleiden van personeel, maar ook het blijven aanbieden van trainingen en cursussen is een speerpunt. Elke professional heeft een vorm van scholing behaald, wat overeenkomt met het strategische- en kwaliteitsbeleid van Ambiq. Verder profileert Ambiq zich als leerinstituut door actief stages aan te bieden en stagiaires te scholen. Het stagebeleid hangt samen met het strategische- en kwaliteitsbeleid door middel van verwijzingen van opleidende professionals.

2.5.2 Kwaliteitseisen stagiaires en beginnend beroepsbeoefenaar

Ambiq levert zorg die aan de kwaliteitseisen voldoet die vastgelegd is in de wet- en regelgeving van de zorg. Hierdoor heeft Ambiq een eigen beleid opgesteld waarin de visie staat van Ambiq hoe er voldaan kan worden aan de kwaliteitseisen die worden gesteld. Hierdoor moet een stagiaire voldoen aan een aantal competenties die gebaseerd zijn op een MBO of HBO functie. Echter is er (nog) geen competentieprofiel voor een stagiaire beschikbaar. Een stagiaire zorgt voor een frisse wind in de organisatie. De stagiaire neemt de ontwikkelingen uit het onderwijs mee, de ideeën en de visies die leven in de zorg en in de maatschappij (Ambiq, 2011). Voor de werving- en selectieprocedure van nieuw personeel wordt gebruik gemaakt van de functie-eisen die gelden bij de betreffende vacature. Per profiel kan dit verschillen, zoals eerder benoemd in hoofdstuk 1.

2.5.3 Behandelgroepen

Ambiq zoekt naar een manier van hulpverlening die past bij de cliënt. Er wordt gekeken naar welke ondersteuning er nodig is en wat passend is bij de problematiek van de cliënt. Dit kan op een van de verschillende behandelgroepen of vormen van Ambiq.

2.5.4 Verschil MBO en HBO

Vanuit de theorie zijn de verschillen tussen het MBO en HBO niveau duidelijk te beschrijven. Een MBO'er wordt gezien als 'doener', hij krijgt veel uitleg en begeleiding bij het studeren. Er is sprake van regelmatige herhaling van de studiestof en in de stages wordt veel ondersteuning geboden. Daarentegen geldt voor een HBO'er dat deze wordt gezien als een 'denker en doener'. Hij kan analyseren, problemen oplossen en heeft een grote zelfstandigheid bij het studeren. Verder wordt de studiestof in een hoger tempo behandeld, en staat tijdens de stages de eigen verantwoordelijkheid meer centraal.

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

In hoofdstuk drie staat de wijze beschreven waarop dit onderzoek is vormgegeven. Dit wordt gedaan aan de hand van het onderzoekstype, de populatie en steekproef, de instrumenten, procedure, data-analyse, betrouwbaarheid, validiteit en ethische overwegingen. Tot slot zal al deze informatie in een korte samenvatting worden beschreven.

3.1 Onderzoekstype

Het onderzoek betreft een inventariserend kwalitatief onderzoek. Een inventariserend onderzoek richt zich op het in beeld brengen en analyseren van problemen in de uitgangssituatie (Migchelbrink, 2013). Dat wordt in dit onderzoek gedaan door aan de hand van semigestructureerde interviews een inventarisatie te maken van wat de ervaringen en belevingen zijn van de medewerkers van Ambiq.

Een kwalitatief onderzoek is volgens Baarda & de Goede (2006) een onderzoek waarbij problemen in en van situaties, gebeurtenissen en personen beschreven en geïnterpreteerd worden.

Met de keuze voor een kwalitatief onderzoek wordt meer diepgaande informatie ingewonnen, dit geeft een beeld van ervaringen, wensen, meningen of behoeften van de medewerkers van Ambiq. Aan de hand van een diepte-interview met semigestructureerde vragen wordt gevraagd naar informatie van de respondent zodat er antwoord kan worden gegeven op de hoofd- en deelvragen.

Binnen dit onderzoek is sprake van zowel een empirisch gedeelte, als van een niet-empirisch gedeelte. Er wordt gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews waar op de ervaringen van de medewerkers van Ambiq wordt ingegaan, daarnaast beslaat het niet empirische gedeelte literatuuronderzoek dat wordt gedaan naar behandelgroepen, strategische- en kwaliteitsbeleid van Ambiq en het verschil tussen MBO en HBO stagiaires (Verhoeven, 2010).

3.2 Populatie en steekproef

Een populatie is een groep van eenheden waarover men bepaalde gegevens wil verzamelen om meer inzicht te verkrijgen (Plooi, 2011).

Onderzoekseenheden zijn de personen of objecten waarover in de specifieke onderzoeksvragen een uitspraak wordt gedaan en die in een onderzoek worden betrokken. Kenmerken of variabelen zijn eigenschappen van deze personen of objecten (Baarda & De Goede, 2013). De onderzoekseenheden worden ook wel de populatie van het onderzoek genoemd.

De populatie van het onderzoek bestaat uit stagebegeleiders en medewerkers die ervaring hebben met stagiaires op de verschillende behandelgroepen binnen Ambiq. Zij begeleiden stagiaires op de desbetreffende behandelgroep. Daarnaast worden ook gedragswetenschappers, clustermanagers en adviseurs van de afdeling PO & O (Personeel Organisatie en Opleidingen) geïnterviewd over de wervings- en selectieprocedure van nieuw personeel voor Ambiq.

Zoals te lezen is in de aanleiding is er geen eenduidig beleid op het gebied van inzetten van stagiaires. Omdat het niet duidelijk is op welke behandelgroep een bepaald niveau stagiaire kan worden ingezet, kan er middels interviews duidelijkheid hierover worden gecreëerd over de wensen van betrokken medewerkers. Dit betreft de behandelgroepen zoals reeds benoemd in hoofdstuk twee.

Het is niet altijd mogelijk om de gehele populatie bij het onderzoek te betrekken. Daarom zal het onderzoek zich moeten richten op een deel van de populatie, dit wordt een steekproef genoemd (Verhoeven, 2010). De steekproef die bij dit onderzoek heeft plaatsgevonden is gericht op de stagebegeleiders, maar ook medewerkers die indirect te maken hebben met stagiaires en de wervings- en selectieprocedure van nieuw personeel voor Ambiq.

De selectie van populatie is gedaan door de verschillende behandelgroepen te benaderen via een mail waarin is gevraagd wie de stagebegeleider is, of wie ervaring heeft met stagiaires. Verder zijn de gedragswetenschappers, clustermanagers en adviseurs van de afdeling PO & O individueel benaderd.

Deze medewerkers zijn uitgenodigd voor een interview voor dit onderzoek. Er zijn twintig medewerkers uitgenodigd met als doel om zestien respondenten te krijgen om een beeld te schetsen van de situatie rondom stagiaires, stages en het werven en selecteren van nieuw personeel voor Ambiq. De mail die naar de verschillende medewerkers van Ambiq is uitgegaan is te zien in bijlage twee.

3.3 Instrumenten

Aan de hand van de geformuleerde onderzoeksvraag kan volgens Verhoeven (2011) snel bepaald worden welke dataverzamelmethode gebruikt kan worden. Dit onderzoek wordt voornamelijk onderbouwd door literatuuronderzoek maar zal ook met praktijkervaring middels interviews worden bekrachtigd. Door het stellen van open vragen is er ruimte om door te vragen naar beleving, gevoel en visie (Baarda, de Goede & Teunissen, 2013). De deelvragen zijn geoperationaliseerd waardoor duidelijk is geworden welke informatie verkregen dient te worden. Aan de hand van deze kennis zijn vragen opgesteld die beantwoordt moeten worden. Hierbij is de afweging geweest tussen een enquête en een interview. Doordat er informatie wenselijk is op het gebied van ervaringen en visies is er gekozen voor het afnemen van semigestructureerde interviews. Een semigestructureerd interview krijgt meer diepte wanneer er na het eerste antwoord verder wordt doorgevraagd naar details en omstandigheden. Verder geeft deze manier van interviewen de respondent de vrijheid in het geven van zijn of haar antwoord. De vragenlijst die is gebruikt voor het afnemen van de interviews is te vinden in bijlage drie. Naast het gebruik van interviews heeft er ook literatuuronderzoek plaatsgevonden. Aan de basis van literaire onderbouwing ligt vooraf gefilterde en goed bestudeerde informatie. De implementatie is verwerkt op de verschillende onderdelen van de uitgediepte deelvragen.

3.4 Procedure

De procedure van dit onderzoek is gestart met de communicatie vanuit de nieuwsbrief van PO & O (Ambiq, 2017). Hierin staat vermeld dat er een onderzoek zal worden gedaan op het gebied van stagiaires en stages bij Ambiq en wordt medewerking gevraagd. Naar aanleiding van deze publicatie is er een mail uitgegaan naar de verschillende behandelgroepen en de eerder genoemde medewerkers zijn individueel benaderd. Deze uitnodiging is zoals al was aangegeven te lezen in bijlage twee. De respondenten zijn allen werkzaam bij Ambiq in de regio Twente. De locatie en tijd is overgelaten aan de respondenten. Op de locatie is gekozen voor een rustige ruimte voor het afnemen van het interview. De interviews zijn opgenomen met de mobiele telefoon, en de onderzoekers hebben afwisselend de interviews afgenomen met eventueel ruimte voor inbreng bij elkaar. Dit had als resultaat dat alle informatie naar boven is gekomen. Voorafgaand aan het interview is met de respondent doorgenomen dat het interview anoniem is en dat het hele interview wordt opgenomen. Daarnaast hebben de onderzoekers zich voorgesteld, en uitleg gegeven over het onderzoek. Na het interview hebben de onderzoekers het interview direct uitgewerkt. De analyse van de gegevens zal worden beschreven in de volgende paragraaf.

3.5 Data analyse

De ontvangen data vanuit de interviews zal op deductieve manier worden beredeneerd. Deductief redeneren is in feite wat als wetenschap beschouwd wordt. Het is een 'top-down' logica, waarbij een gevolgtrekking wordt gemaakt vanuit het algemene naar het bijzondere en van theorie naar data. Een deductief argument (indien correct) is vanzelfsprekend waar en kan dus niet weerlegd worden, maar wel geïllustreerd worden door specifieke waarnemingen (De afstudeerconsultant, z.j.).

Ten behoeve van dit onderzoek is het van belang dat de data op een correcte wijze wordt geanalyseerd. De vragenlijst die is opgesteld biedt structuur voor het analyseren van de interviews. Er wordt door de onderzoekers gekeken naar de overeenkomsten en verschillen en deze gegevens worden geïnterpreteerd. Dit proces wordt omschreven als structureren. Vanuit de interpretatie

wordt er een keuze gemaakt welke gegevens bij elkaar passen. Hiermee wordt bedoeld dat de onderzoeker vanuit zijn eigen ethiek keuzes maakt over wat wel en niet relevant is voor het onderzoek. Bij de fragmenten vanuit het interview worden labels opgezet welke zijn terug te vinden in verschillende thema's die worden bepaald naar aanleiding van uitkomsten van de interviews (Boeije, 2005).

3.6 Betrouwbaarheid

Bij de betrouwbaarheid van een onderzoek gaat het om de vraag of bij herhaling van het onderzoek dezelfde resultaten worden geboekt. Een hoge betrouwbaarheid wil zeggen dat de onderzoeksresultaten zo min mogelijk afhankelijk zijn van toeval (Plooi, 2011).

Met een hoge betrouwbaarheid wordt bedoeld dat de onderzoeksresultaten zo min mogelijk afhankelijk zijn van toeval. Doordat er gebruik wordt gemaakt van interviews, kan er een mate van risico optreden wat ervoor zorgt dat de betrouwbaarheid in gevaar komt. Een risico is dat er niet genoeg respondenten zijn (minder dan tien respondenten) waardoor de resultaten in het geding komen en niet volledig kunnen zijn.

De volledige anonimiteit van de geïnterviewde zal voor het interview nadrukkelijk worden besproken, waardoor de betrouwbaarheid wordt vergroot. Door waarborging van de anonimiteit wordt de respondenten de gelegenheid gegeven om vrijuit te spreken. Een andere factor waar rekening mee wordt gehouden is de omgeving. De interviews zullen worden afgenomen op een plek waar de respondent zich veilig en op zijn/haar gemak voelt. Wat ook belangrijk is dat het om een afgesloten ruimte gaat waar het interview gaat plaatsvinden, zodat de respondent niet wordt afgeleid en er zo min mogelijk ruis op de achtergrond is. Als er ruis te horen is, zou dit kunnen betekenen dat de geluidsopname niet goed hoorbaar is of dat de respondent afgeleid is door externe factoren.

Met een mobiele telefoon zal het hele interview worden vastgelegd. Hierdoor kan na het interview elke zin letterlijk worden teruggeluisterd om dit vervolgens op te nemen in de resultaten, verder verhoogd het opnemen van het interview de betrouwbaarheid. Deze afgenomen interviews zullen dezelfde dag, of de dag erna worden uitgewerkt. Het is van belang om aan verschillende punten aandacht te schenken, denk hierbij aan uiterlijk, communicatie en een goede vragenlijst. De vraagstelling moet zo neutraal en concreet mogelijk worden opgesteld, hiermee wordt voorkomen dat er een suggestieve vraag wordt gesteld. De begrippen zijn geoperationaliseerd en toegelicht in de interviews waar nodig. Het is belangrijk dat alle respondenten de vraagstelling op dezelfde manier interpreteren zodat de uitkomsten gemakkelijk te vergelijken zijn. De gegevens van de interviews worden op betrouwbaarheid gecontroleerd. Uitkomsten hoeven echter niet altijd hetzelfde te zijn, aangezien respondenten een ander vak uitvoeren, een andere expertise hebben en mogelijk een andere kijk op bepaalde onderwerpen. Hier zijn de onderzoekers zich van bewust (Baarde & de Goede, 2013). Na het afnemen van de interviews zullen de opnames en persoonlijke gegevens worden vernietigd of verwijderd.

3.7 Validiteit

Validiteit geeft het vertrouwen van de inhoud van de gegevens weer. In dit kwalitatief onderzoek wordt dit ook wel de geloofwaardigheid van de resultaten genoemd. Bij validiteit worden de juiste resultaten gevonden die de werkelijkheid weergeven (Baarda & de Goede, 2013). Daarnaast wordt validiteit ook wel geldigheid genoemd, dit slaat op de mate waarin een meting ook werkelijk dat meet wat je bedoelt te meten (Brinkman & Oldenhuis, 2014).

Er zijn verschillende manieren van interpretatie van validiteit. In dit betreffende onderzoek zal de validiteit worden gewaarborgd middels literatuuronderzoek en het opstellen van een vragenlijst die informatie naar boven brengt zodat de onderzoekers de hoofd- en deelvragen kunnen beantwoorden. Het literatuuronderzoek omvat een grote hoeveelheid informatie die uit verschillende bronnen wordt verworven. De bronnen worden gefilterd op relevantie voor het

onderwerp en de toepasbaarheid, en of er via deze informatie wordt bijgedragen aan het beantwoorden van de deelvragen.

Dit onderzoek zal een interne representativiteit betreffen doordat het onderzoek alleen van toepassing is op Ambiq. Deze representativiteit wordt nagestreefd door een vragenlijst die ingaat op de praktische deelvragen. Deze praktische deelvragen zijn onderdeel van de onderzoeksvraag. Om de informatie te verkrijgen is er gekozen om interviews af te nemen, dit zal worden gedaan bij de reeds genoemde behandelgroepen. De resultaten die naar voren komen uit de interviews schetsen een beeld over de visie en de uitvoering van de medewerkers. De motivatie voor deze keuze is dat door het verzamelen van resultaten uit de interviews af te leiden is wat de mening is van iemand, en wat de ervaringen zijn op het gebied van stagiaires en stages. Verder zal er in worden gegaan op de kennis die wordt toegepast vanuit de organisatie. Door het stellen van zowel open als gesloten vragen is er ruimte voor interpretatie van de respondent, en ruimte om door te vragen.

3.8 Ethische overwegingen

Ethiek houdt zich bezig met de vraag wat wel en wat niet verantwoord is. In het praktijkgerichte onderzoek kunnen een aantal ethische kwesties voorkomen. Migchelbrink (2013) benoemt een aantal principes die gehanteerd kunnen worden bij die verschillende ethische kwesties. Migchelbrink (2013) noemt het niet-schadenprincipe, het redelijkheidsprincipe, het autonomieprincipe, het toestemmingsprincipe, het privacyprincipe en de transparantie en controleerbaarheid van het onderzoek.

Door de ethische overwegingen mee te nemen in dit onderzoek zal er geen schade aan de betrokkenen worden toegegaan. Er wordt van de respondenten verwacht dat zij persoonlijke ervaringen delen met de onderzoekers. De professionals geven hun eigen ervaring over de stagiaires en stages binnen Ambiq. Het kan zo zijn dat de respondent zich niet volledig durft uit te spreken vanwege de angst dat deze informatie tegen hun wordt gebruikt. De privacy zal dan ook worden gewaarborgd door de volgende maatregelen. De interviews worden afgenomen op vrijwillige basis. Door een discrete houding aan te nemen zullen er concreet geen namen genoemd worden. De respondenten worden genummerd en de functieomschrijving zal in het algemeen worden gehouden. Het onderzoek behoort namelijk ten goede van de medewerkers en de organisatie te komen, en daarom is het van belang om geen schade te berokkenen in welke zin dan ook. Hoe er wordt omgegaan met de resultaten is dus zoals vermeldt middels nummering, en zal daardoor een algemeen beeld schetsen. Er worden alleen interviews afgenomen bij respondenten die zich hiervoor hebben aangemeld, dus op vrijwillige basis. De informatie zal op een veilige plek worden opgeslagen en na verwerking worden vernietigd, de respondenten zullen op geen enkele manier herkenbaar zijn in het onderzoek (Migchelbrink, 2013).

Verder zal er kennis worden genomen van interne documenten van Ambiq. De onderzoekers zullen pas na overleg met de contactpersoon van Ambiq de gebruikte informatie verwerken in het bachelor rapport. Ook zal er volgens het principe van transparantie en controleerbaarheid gegevens discreet inzichtelijk worden gemaakt voor alle betrokkenen.

3.9 Samenvatting

Dit onderzoek wordt uitgevoerd binnen Ambiq in de regio Twente. Er wordt gevraagd naar de ervaringen van de professionals die werkzaam zijn binnen Ambiq. Hierdoor willen de onderzoekers inzicht krijgen in de ervaringen omtrent stagiaires en stages. Dit heeft geleid tot een inventariserend kwalitatief onderzoek. Dit onderzoek heeft een kwalitatief diepgaande benadering middels het afnemen van semigestructureerde interviews. De verkregen gegevens zijn belangrijker dan de bijbehorende literatuur omdat het gaat om de ervaringen van de medewerkers. De populatie is bepaald aan de hand van de respons op de persoonsgerichte uitnodigingen. De populatie bestaat uit stagebegeleiders van behandelgroepen, verder zijn de gedragswetenschappers, clustermanagers en adviseurs van de afdeling PO & O individueel benaderd. De focus van de populatie ligt op welke connectie er is met stagiaires en stages, maar ook het werven en selecteren van nieuw personeel

binnen Ambiq speelt hierbij een grote rol. Omdat dit een beperkt deel is van het gehele personeelsbestand van Ambiq is de populatie in verhouding een kleine groep. Omdat er sprake is van een diepgaande benadering is er geen grote populatie nodig, maar wordt er een klein deel van de verschillende disciplines geïnterviewd.

De betrouwbaarheid wordt gewaarborgd door verschillende maatregelen. De interviews worden gehouden in een rustige en vertrouwde omgeving, de anonimiteit wordt gewaarborgd en er worden opnames gemaakt om de antwoorden goed uit te kunnen werken. De externe validiteit zou hoger kunnen zijn als meerdere instellingen bij zouden worden betrokken. Hier is niet voor gekozen omdat het specifiek om de stagiaires en stages van Ambiq gaat.

Tot slot nemen de respondenten deel aan het onderzoek op vrijwillige basis, en worden de maatregelen voor betrouwbaarheid doorgenomen met de respondent. De verkregen gegevens vanuit het interview worden na afloop van het onderzoek vernietigd.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven die zijn voortgekomen uit de semigestructureerde interviews. Eerst worden een aantal gegevens van de respondentengroep beschreven met daaropvolgend de resultaten van de praktische deelvragen.

4.1 Respondentengroep

De respondentengroep bestaat uit veertien medewerkers van Ambiq, zeven vrouwelijke en zeven mannelijke medewerkers. De medewerkers die zijn geïnterviewd zijn werkzaam in verschillende functies op verschillende behandelgroepen binnen Ambiq. De leeftijd varieert tussen de achtentwintig en drieënvijftig jaar, de werkervaring van de respondentengroep tussen de vier en de veertien jaar. Het opleidingsniveau van de respondenten is HBO niveau, op één respondent na die MBO niveau geschoold is.

De gegevens zijn verkregen vanuit de verschillende behandelgroepen van Ambiq. De behandelgroepen hebben elk een andere vorm van zorg verlenen die in hoofdstuk drie aan bod kwamen, desondanks zijn er over het algemeen eenduidige antwoorden gegeven die losstaan van de verschillende behandelgroepen van Ambiq.

4.2 Niveau stagiaire op de behandelgroepen van Ambiq

In deze paragraaf worden de resultaten beschreven die horen bij de eerste deelvraag namelijk: 'Welk niveau stagiaire past bij de verschillende behandelgroepen van Ambiq?' Alle respondenten benoemen wat zij passend vinden op de betreffende behandelgroep. Deze informatie is in het labelschema onderverdeeld in twee hoofd-labels, namelijk: 'Het niveau en leerjaar van de stagiaire' en 'De verschillen tussen MBO en HBO'. De resultaten zijn aan de hand van deze labels beschreven.

Niveau en leerjaar van de stagiaire

Naast niveau en leerjaar kwam uit de interviews naar voren dat op bepaalde behandelgroepen voldaan moet worden aan de wettelijke kaders betreffende het niveau van de medewerker, en dus indirect de stagiaire. Tien van de veertien respondenten gaven de voorkeur aan een HBO stagiaire en gaf dit zelfs als voorwaarde aan op de behandelgroep. Vier respondenten vonden het niveau en leerjaar persoonsafhankelijk en niet af te leiden van MBO of HBO niveau. Het merendeel van de respondenten gaf naast het niveau aan de nadruk te leggen op de duur van de stage.

"Gewoon een derde jaars HBO en 10 maanden stage".

"Zoals nu Ambiq is ingericht HBO, dat heeft ook alles te maken met de wettelijke kaders die er aan komen".

De verschillen tussen MBO en HBO

Het grootste deel van de respondenten heeft bij het beantwoorden van deze vraag een inschatting gemaakt van wat het verschil is tussen MBO en HBO niveau omdat zij geen ervaring hebben in de begeleiding van MBO stagiaires.

Enkele respondenten geeft aan geen ervaring te hebben met MBO stagiaires en kunnen geen duidelijke verschil aangeven. Zes van de veertien respondenten zeggen dat een MBO'er meer praktisch handelt, meer een groepswerker is, minder theoretisch is onderlegd, meer praktijken heeft gemaakt en dat de leerstof makkelijker is. Zes andere respondenten gaven aan een HBO'er als overstijgend te zien die theoretisch onderlegd is en dat de jaarstage op het HBO anders is dan de halfjaarlijkse stage op het MBO. Daarnaast zegt het merendeel van de respondenten dat een HBO'er pas in het derde jaar stageloopt, in tegenstelling tot een MBO'er die al eerder in de opleiding praktijkervaring opdoet.

"MBO'er is veel praktischer ingesteld. En een HBO'er zal veel theoretischer bezig zijn".

4.3 Eigenschappen en competenties van een stagiaire op de behandelgroepen.

In deze paragraaf worden de uitkomsten van de interviews beschreven die betrekking hebben op de tweede deelvraag namelijk: Over welke eigenschappen en competenties moet een stagiaire beschikken binnen de verschillende behandelgroepen van Ambiq? De informatie van deze deelvraag is onderverdeeld in vijf hoofd-labels; ervaringen met stagiaires, persoonlijke eigenschappen, vakinhoudelijke eigenschappen, minimale leeftijd van de stagiaire en het competentieprofiel.

Ervaringen met stagiaires

In het beschrijven van ervaringen met stagiaires door de respondenten komt veelvuldig duidelijk naar voren dat een stagiaire niet over de juiste voorkennis beschikt van de doelgroep. De doelgroep blijkt achteraf dan te heftig te zijn. Met heftig wordt door de respondenten bedoeld: Dat er sprake is van (non-) verbale agressie en iemand fysiek moeten begrenzen. Een klein gedeelte van de respondenten merkt duidelijke verschillen in de scholen waar de stagiaires vandaan komen, er wordt een vergelijking gemaakt tussen Windesheim en Saxion. Vanuit het Windesheim is er meer ondersteuning in de vorm van (tussen)evaluaties tijdens de stage en het maken van stageopdrachten. Bij het maken van de stageopdrachten is er meer ruimte voor eigen invulling. Daarentegen wordt er over het Saxion gezegd dat er weinig ondersteuning is vanuit school bij de stage en de stageopdrachten zijn van tevoren vastgesteld. Er wordt ook benoemd dat stagiaires naarmate de stage vordert het moeilijker krijgen om zichzelf weerbaarder op te stellen en voor zichzelf op te kunnen komen. Persoonlijk heeft de stagiaire wel groei laten zien in zijn of haar ontwikkeling, echter wordt dan wel eens geconstateerd dat de stagiaire niet geschikt is om te werken met deze doelgroep. Hierdoor kan samen worden besloten om de stage voortijdig te beëindigen. De ervaringen van de medewerkers met stagiaires wisselt van enkele stagiaires tot ruim tien. De bezigheden van stagiaires en wat er van hun gevraagd wordt verschilt per groep. Een verschil is bijvoorbeeld dat een stagiaire steeds meer werkzaamheden overneemt, dus ook werkoverleggen voert. Acht respondenten zijn positief over de stagiaires en beweren dat een groot deel van de stagiaires een dienstverband is aangeboden bij Ambiq. Twee respondenten zeggen negatieve ervaringen te hebben met stagiaires, namelijk dat zij niet volgens de geboden structuur werkten of de doelgroep te heftig bleek. Verder komt uit de interviews naar voren dat de invulling van een stage persoonsafhankelijk is.

"Het merendeel heeft de stage positief kunnen afronden. We hebben ook een aantal stagiaires die vanuit hun stage zijn blijven hangen in een dienstverband. Dus ja eigenlijk zijn de bevindingen over het algemeen positief."

Persoonlijke eigenschappen

Bij de vraag over de persoonlijke eigenschappen waar een stagiaire aan moet voldoen worden variërende antwoorden gegeven, mede omdat de respondenten van verschillende behandelgroepen komen en dus hun eigen visie hierop hebben. De respondenten hebben ervaring met stagiaires waardoor er duidelijk omschreven kan worden welke persoonlijke eigenschappen een stagiaire zou moeten bezitten om stage te kunnen lopen bij Ambiq. De communicatieve eigenschappen die naar voren komen zijn: Empathisch vermogen, feedback kunnen geven en ontvangen en kunnen schakelen op communicatieniveau bij de verschillende cliënten. De sociale eigenschappen die naar voren zijn gekomen zijn: een figuurlijk schild hebben ter zelfbescherming, affiniteit met de doelgroep, grenzen kunnen aangeven, zelfreflectie kunnen toepassen, geduldig, zelfverzekerd, lerend vermogen en voldoening uit je werk kunnen halen. Met betrekking tot de organisatorische eigenschappen komt naar voren: Voorkennis van de doelgroep en zelfstandig kunnen handelen.

“In ieder geval zelfverzekerd zijn en niet bang zijn om te falen. Open. En tegen feedback kunnen vind ik een heel belangrijk stukje.”

Vakinhoudelijke eigenschappen

Naast het vragen van de persoonlijke eigenschappen werd er ook gevraagd naar vakinhoudelijke eigenschappen waarover een stagiaire moet beschikken. Bij het beantwoorden van deze vraag gaven de respondenten een lijst, waarbij sprake is van overlap van persoonlijke eigenschappen waar een stagiaire over moet beschikken. Er is duidelijk naar voren gekomen dat er per behandelgroep verschillende vakinhoudelijke eigenschappen wordt gevraagd. De communicatieve eigenschappen die naar voren zijn gekomen zijn: Feedback kunnen geven en ontvangen, professionele gespreksvoering, kunnen rapporteren en empathisch vermogen. De sociale eigenschappen die naar voren zijn gekomen zijn: Betrouwbaar, reflectief vermogen, standvastig, leergierig, achter gedrag kunnen kijken, rekening houden met afstand en nabijheid, kennis van de doelgroep, de koppeling kunnen maken van de theorie naar de praktijk, kennis van de methodieken waarmee gewerkt wordt en overstijgend kunnen denken.

“Empathisch, en ook kennis van de doelgroep. Bijvoorbeeld boosheid, waar komt dat dat vandaan en hoe kun je daar beste mee omgaan. Ook leergierig, willen leren.”

Minimale leeftijd van de stagiaire

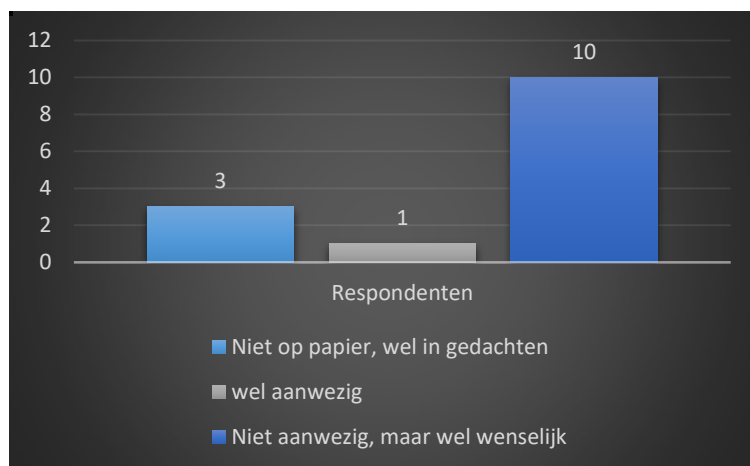
De respondenten geven hun visie op een minimale leeftijd van een stagiaire op basis van ervaringen met stagiaires. Door een klein gedeelte van de respondenten werd een leeftijd gegeven terwijl een ander gedeelte van de respondenten geen minimale leeftijd verbindt aan de stagiaire maar dit als persoonsafhankelijk zien en meer kijkt naar de capaciteiten en levenservaring van de stagiaire. Bij het merendeel van de respondenten kwam naar voren dat er rekening wordt gehouden met de leeftijd van de doelgroep, omdat volgens hun de leeftijd van de stagiaire niet te dicht bij de cliënten zou moeten liggen. Hiermee bedoelen de respondenten dat de stagiaire als vriend van de cliënten kan worden gezien. Bij de ambulante hulpverlening gaf de respondent als antwoord dat de leeftijd hoger moet liggen omdat er ondersteuning wordt gegeven aan ouders van de cliënten. Ouders nemen niet snel iets aan van iemand die achttien en nog lerend is. Het merendeel van de respondenten gaf aan dat een stagiaire minimaal achttien, twintig of éénentwintig jaar oud moet zijn.



“Wenselijk is 20+, dan staat de leeftijd niet zozeer vast maar ligt aan de persoon die je hier neerzet.”

Competentieprofiel

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat er geen competentieprofiel aanwezig is, maar dit wel wenselijk zou vinden. Een klein gedeelte van de respondenten maakt de koppeling naar het functieprofiel wat al bestaat voor de medewerkers van Ambiq, en daarom ook een competentieprofiel voor stagiaires zou willen hanteren. Een klein gedeelte van de respondenten zegt wel een competentieprofiel op te willen stellen met het team zodat iedereen dezelfde hierop kijkt heeft. De helft van de respondenten zegt al wel een beeld te hebben van een competentieprofiel. Een klein deel van de respondenten zegt zelf een competentieprofiel te hebben gemaakt, daarentegen zegt een ander deel van de respondenten het competentieprofiel vanuit school te hanteren. Een respondent gaf aan pertinent geen competentieprofiel te willen gebruiken omdat hij vond dat dit als beperkend zou werken want dan zou alles gestaafd worden aan het competentieprofiel en is de stagiaire niet in staat om zijn eigen ontwikkeling vorm te geven.



"Nou denk ik stiekem wel dat we dat in ons hoofd hebben van hé, hier houden we rekening mee. Maar we hebben niks op papier staan."

4.4 Invulling MBO en HBO stages voor de wervingsselectie van personeel voor Ambiq

Deze paragraaf geeft antwoord op de derde deelvraag namelijk: In hoeverre kunnen MBO en HBO stages gebruikt worden in de wervingsselectie van personeel voor Ambiq? Deze deelvraag is onderverdeeld in de volgende drie hoofd-labels: andere vormgeving betreft lengte of invulling van stage, redenen van voortijdig afbreken stages en stagiaires en de werving nieuw personeel.

Andere vormgeving betreft lengte of invulling van stage

De meerderheid van de respondenten geeft antwoord op basis van de huidige ervaring, en dat is met de tien maanden stage. Er wordt gezegd dat in de tien maanden stage de ontwikkeling goed gevolgd en gestimuleerd kan worden. Wat voor enkele respondenten geldt, is de ervaring die er al is en of de stagiaire al kennis heeft van de doelgroep. Tien respondenten zeggen betreft lengte tien maanden of langer een stagiaire op de behandelgroep te willen hebben. Een respondent van de naschoolde dagbehandeling vertelt dat een behandeltraject negen maanden duurt en met een stage van minimaal tien maanden kan een stagiaire dit gehele traject meelopen. Twee respondenten geven aan dat minimaal vijf maanden nodig is, maar de voorkeur gaat uit naar tien maanden. Op deze manier kan een stagiaire meerdere trajecten van 28 dagen meekijken in de ambulante hulpverlening. Met als doel om uiteindelijk zelf meer gesprekken aan te gaan. Een enkele respondent zegt dat de duur van de stage niet zozeer uitmaakt, maar de ervaring telt.

“Minimaal een jaarstage vind ik voor hier wel, persoonlijk vind ik dat een stagiaire aan het eind van zijn stage als volwaardig groepsleider moet kunnen functioneren.”

Redenen van voortijdig afbreken stages

De respondenten geven verschillende redenen aan voor het voortijdig afbreken van stages namelijk: het overschatten van de doelgroep, gedrag wat een stagiaire kopieert van medewerkers, hiermee wordt bedoeld dat een stagiaire een onnatuurlijke houding aanneemt en dit niet lang volhoudt, een stagiaire die zichzelf is tegengekomen door de heftigheid van de doelgroep en dit niet aankon, een stagiaire die in theorie achterblijft en daardoor niet om kon gaan met de heftige gedragsproblematiek van de cliënten, persoonlijke omstandigheden, denk hierbij aan relatiebreuk, verhuizing of eigen emoties (nog) niet onder controle.

Zeven respondenten zeggen dat het voortijdig afbreken van de stage kwam doordat de stagiaire zichzelf is tegengekomen of zichzelf heeft overschat. De andere vijf respondenten gaven aan dat de doelgroep voor de stagiaires te heftig was.

“Ik heb nu ook een stagiaire, die gaat nu stoppen. Die is als mens veel rijker geworden. Die heeft haar zelf beter leren kennen, haar valkuilen, en ook van hé, hier ben ik over mijn grens gegaan. Hier ben ik nog niet zo goed in, of ik moet misschien nog op dat vlak eerst aan mij zelf werken. Die is haarzelf wel behoorlijk tegen gekomen. Uiteindelijk levert dat dan ook wat op, niet als het gaat om je werk omgeving, en je toekomst als het gaat om, maar het heeft wel opgeleverd dat je het heel leuk vind of misschien wordt het wel helemaal niks, het levert dan altijd wel wat op.”

Stagiaires en de werving nieuw personeel

Een enkele respondent geeft aan dat in gesprek wordt gegaan met de clustermanager indien het team van mening is dat de stagiaire geschikt is voor het werk. De nadruk wordt hierbij gelegd op het reeds bekende gezicht bij de cliënten door de stage en kennis van de organisatie waardoor een uiteindelijk dienstverband wenselijk is. Maar het dienstverband moet wel beginnen op de behandelgroep waar de stagiaire zijn stage heeft gevolgd, dit zal als basis dienen voor het verder uitbreiden van de werkzaamheden op eventueel verschillende behandelgroepen. Verder komt uit de interviews naar voren dat een klein deel van de respondenten van mening is dat de krapte op de arbeidsmarkt ook een reden is voor het aannemen van stagiaires als nieuw personeel, daarnaast kan een dienstverband uitwijzen of de stagiaire daadwerkelijk zijn werkzaamheden uitvoert zoals tijdens de stage het geval was. Dertien van de veertien respondenten geven aan stagiaires mee te willen nemen in de werving- en selectieprocedure voor nieuw personeel van Ambiq. Een enkele respondent geeft aan dit niet te willen, daarentegen zou hij de stagiaire wel in de vakantieperiode in willen zetten. Verder is hij van mening dat met het werven en selecteren van nieuw personeel er breder moet worden gekeken over de gehele instelling, en dat derdejaars studenten te beperkt kunnen zijn in hun ervaring in het werkveld.

“Ja helemaal mee eens, ik begon er natuurlijk mee dat ik zelf zo ben binnen gekomen, ik heb hier een heel schooljaar stage gelopen, positief afgerond en op het moment dat er een vacature vrij kwam hebben ze mij benaderd.”

Hoofdstuk 5 Conclusie

Dit hoofdstuk betreft de conclusie. Er wordt een conclusie gegeven op de praktische deelvragen en de onderzoeksvraag. Vanuit deze conclusies worden aanbevelingen gegeven. Tot slot zullen de sterktes en zwaktes van dit onderzoek worden beschreven en de discussie wordt weergegeven.

5.1 Passend niveau stagiaire op de behandelgroepen

In deze paragraaf wordt de conclusie gegeven op de praktische deelvraag: *Welk niveau stagiaire past bij de verschillende behandelgroepen van Ambiq?*

De conclusie van deze deelvraag is dat er meer waarde wordt toegekend aan HBO stagiaires dan aan MBO stagiaires omdat HBO niveau het beste past bij de behandelgroepen van Ambiq. De onderzoekers constateren dat dit ook te maken heeft met een nieuw kwaliteitsregister namelijk de Stichting kwaliteitsregister jeugd (SKJ) waar Ambiq mee te maken heeft die stelt dat er HBO medewerkers werkzaam moeten zijn op de behandelgroepen (SKJ, 2017).

5.2 MBO en HBO stages als werving voor personeel

Deze paragraaf bevat de conclusie van de praktische deelvraag: *In hoeverre kunnen MBO en HBO stages gebruikt worden in de wervingselectie van personeel voor Ambiq?*

Concluderend kan worden gesteld dat stages kunnen worden gebruikt voor de werving- en selectieprocedure van nieuw personeel voor Ambiq, dit wordt breed gedragen gezien als wenselijk. Dit komt omdat Ambiq de stagiaire niet hoeft in te werken en er sprake is van een reeds bekend gezicht voor de cliënten. Door de krapte op de arbeidsmarkt kan Ambiq beter selecteren welk nieuw personeel passend is voor de doelgroep.

5.3 Eigenschappen en competenties van een stagiaire

De conclusie in deze paragraaf gaat over de praktische deelvraag: *Over welke eigenschappen en competenties moet een stagiaire beschikken binnen de verschillende behandelgroepen van Ambiq?*

De conclusie is dat er vooraf heel veel eisen worden gesteld aan een stagiaire van Ambiq, dit geldt voor de persoonlijke en de vakinhoudelijke eigenschappen, en de onderzoekers als conclusie stellen dat een stagiaire hier niet volledig aan zal kunnen voldoen. De onderbouwing hiervan is dat een stagiaire de mogelijkheid moet krijgen om te kunnen leren.

Over een competentieprofiel is de conclusie dat dit niet aanwezig is, maar wel wenselijk is. Een competentieprofiel kan duidelijkheid scheppen over de verwachtingen van zowel de verschillende behandelgroepen als van een stagiaire.

5.4 Conclusie onderzoeksvraag

‘Welke kwaliteitseisen worden er bij de verschillende behandelgroepen van Ambiq gesteld aan stagiaires ten behoeve van stages en werving en selectie nieuw personeel.’

Op de onderzoeksvraag kan de volgende conclusie worden getrokken: De kwaliteitseisen waar een stagiaire aan moet voldoen komen grotendeels overeen met de eisen die aan de medewerkers van Ambiq worden gesteld. Door deze eisen is het voor Ambiq lastig om nieuw personeel te werven, daarom maakt Ambiq gebruik van de positief afgeronde stages om stagiaires een dienstverband aan te bieden.

5.5 Aanbevelingen

In deze paragraaf zullen aanbevelingen worden gedaan aan de hand van de conclusies van de praktische deelvragen waarna nog andere aanbevelingen worden aangedragen.

Met betrekking tot de deelvraag over het niveau en leerjaar van de stagiaire is de aanbeveling dat Ambiq stagiaires moet worden aangenomen op basis van de tien maanden stage, zowel op MBO als op HBO niveau. Het niveau hangt samen met de persoonlijke eigenschappen van de stagiaire. Ambiq kan het niet verantwoorden om alleen maar HBO stagiaires aan te nemen terwijl er ook MBO geschoolde medewerkers aan het werk zijn. Het huidige beleid laat zien dat Ambiq zich laat leiden door registratie bij SKJ.

Daaropvolgend is de aanbeveling: Ambiq moet de functieprofielen van de medewerkers herzien en onderscheid maken tussen MBO en HBO werkzaamheden zodat er een combinatie van medewerkers mogelijk is op MBO en HBO niveau, waarvan de HBO medewerkers SKJ geregistreerd zijn. Dit zien de onderzoekers als meerwaarde omdat de denkers en doeners elkaar dan aanvullen en samen een goed team vormen.

Op het gebied van de werving- en selectie van nieuw personeel voor Ambiq bevelen de onderzoekers aan dat Ambiq positief afgeronde stagiaires standaard meeneemt in de werving- en selectieprocedure van nieuw personeel voor Ambiq. Doordat de stagiaire bekend is met de doelgroep en organisatie is een stagiaire snel ingewerkt als nieuwe medewerker.

Daaropvolgend geven de onderzoekers als aanbeveling om een competentieprofiel op te stellen op de verschillende behandelgroepen voor de stagiaire. Dit kan als richtlijn gebruikt worden in de ontwikkeling van de stagiaire tijdens de stage. Op deze manier kan Ambiq een eenduidig beleid opstellen voor de invulling van de verschillende periodes binnen de stage, denk hierbij aan de kennismakingsperiode, doelen opstellen en evaluaties. Dit met als doel om eigen beslissingen te maken op de werkvloer en de rol als groepsleider over te nemen.

Verder is de aanbeveling om een eventueel toekomstig stagiaire twee dagen mee te laten lopen zodat een stagiaire een goed beeld krijgt van de doelgroep en van de werkzaamheden.

Tot slot, de laatste aanbeveling vloeit voort uit de resultaten dat er momenteel weinig ruimte is voor de stagiaire om zich te kunnen blijven ontwikkelen. De onderzoekers bevelen dan ook een vervolgonderzoek aan naar de visie van de medewerkers van Ambiq op stagiaires. Waardoor er een reëel beeld ontstaat over de te behalen competenties van stagiaires en de mogelijkheden van ontwikkeling.

5.6 Sterktes en zwaktes

Tijdens de uitvoering van dit bachelorrappport zijn er een aantal sterktes en zwaktes naar voren gekomen. In deze paragraaf zullen de sterktes en zwaktes beschreven worden.

Sterkten	Zwakten
- Goed literatuuronderzoek - Diversiteit respondenten van verschillende behandelgroepen - Ervaren medewerkers - Semigestructureerde interviews	- Beperkte respons - Respondenten bijna alleen HBO medewerkers - Onnodige interviewvragen

5.6.1 Sterktes

Goed literatuuronderzoek: Het operationalisatieschema is goed opgesteld waardoor de juiste theorie kon opgezocht worden. Op basis hiervan zijn de interviewvragen opgesteld.

Diversiteit respondenten van verschillende behandelgroepen: De diversiteit van de verschillende behandelgroepen waar interviews zijn afgenomen is een sterkte om een zo compleet mogelijk beeld te schetsen van de wensen van de verschillende behandelgroepen.

Ervaren medewerkers: De respondenten bestonden grotendeels uit stagebegeleiders van de verschillende behandelgroepen. De respondenten werken gemiddeld genomen ruim negen jaar bij Ambiq en het merendeel zijn ook stagebegeleiders. Op deze manier kon er goed worden ingegaan op de ervaringen van de stagebegeleiders.

Semigestructureerde interviews: Aan de hand van de semigestructureerde interviews zijn de werkelijke ervaringen van de medewerkers naar voren gekomen. Aan de hand van deze ervaringen kon er worden gevraagd wat de wensen zijn op de werkvloer en is er bij sommige interviews een gesprek ontstaan.

5.6.2 Zwaktes

Beperkte respons: Er waren twintig respondenten uitgenodigd waarvan er met veertien respondenten een interview is afgenomen. De beperkte respons kan een vertekend beeld schetsen en daardoor niet alle wensen in kaart hebben gebracht.

Respondenten bijna alleen HBO medewerkers: Er is contact gelegd met de stagebegeleiders van de verschillende behandelgroepen. Uiteindelijk hebben op één respondent na alleen maar HBO geschoolde medewerkers gereageerd. Dit kan een vertekend beeld geven ten opzichte van kijk van de MBO medewerkers.

Onnodige interviewvragen: Na afloop van de interviews is gebleken dat er vragen zijn opgesteld die achteraf niet hebben geleid tot resultaten van de praktische deelvragen. Daarom zijn deze vragen niet meegenomen in de uitwerking van het onderzoek.

5.7 Discussie

Een van de interviewvragen ging over negatieve ervaringen met de stagiaires waardoor voortijdig stages waren afgebroken. Dit werd door de stagebegeleiders als negatief ervaren echter kijken wij als social worker en mens daar anders tegen aan. Een stagiaire heeft een persoonlijke ontwikkeling en groei doorgemaakt tijdens de stage. Hierdoor is de stagiaire erachter gekomen dat de doelgroep van Ambiq niet passend is bij hem of haar als persoon. Dit wordt door ons gezien als positief omdat de stagiaire dan kan gaan kijken naar wat wel passend is. Als stages voortijdig worden afgebroken wil dus niet zeggen dat het niet waardevol is geweest. Vandaar in deze discussie een andere kijk op de voortijdig afbreken van de stage. Dat een voortijdige beëindiging van de stage niet alleen negatieve effecten hoeft te hebben komt doordat er binnen bijna elk traject ook positieve ontwikkelingen hebben plaats gevonden. Het is van belang om positieve ontwikkelingen te blijven benoemen tijdens het negatieve traject, zodat beide partijen met een positief gevoel het stagetraject goed kunnen afronden.

Vanuit de interviews is nieuwe informatie naar voren gekomen, namelijk dat Ambiq is aangesloten bij de SKJ. SKJ geeft aan dat werkgevers op HBO functies en hoger bij complexe en risicovolle handelingen SKJ-geregistreerde jeugdprofessionals dient in te zetten. SKJ registreert

jeugdprofessionals wanneer zij voldoen aan alle eisen voor vakbekwaamheid, en blijft vervolgens toezien op kwaliteit, toetsing en scholing (SKJ, 2017).

Door de SKJ verplichting wordt er van Ambiq gevraagd om HBO professionals aan het werk te hebben op de behandelgroepen. Deze professionals hebben de verplichting om trainingen en cursussen te volgen zodat er kan worden bewezen dat de professional vakbekwaam is, zich permanent ontwikkelt en werkt volgens de professionele standaarden (SKJ, 2017). De discussie die hier naar boven komt is of Ambiq aan deze SKJ verplichting zou moeten voldoen of dat Ambiq een combinatie van MBO en HBO medewerkers zou moeten hebben waar de HBO medewerkers SKJ geregistreerd zijn. De onderzoekers zijn van mening dat het belangrijk is om een gevarieerd team samen te stellen met verschillende kwaliteiten.

Uit de interviews kwamen veel eigenschappen naar voren waar een stagiaire aan zou moeten voldoen volgens de stagebegeleiders van Ambiq. Zowel voor de persoonlijke als vakinhoudelijke eigenschappen was er een behoorlijke lijst wat terug te vinden is in hoofdstuk vier.

Uit een rapportage over Meldlijn van stageklachten (Interstedelijk studenten overleg, 2009) komt naar voren dat stagiaires naast het krijgen van onjuiste begeleiding ook het gevoel hebben dat de praktijkbegeleiders en andere medewerkers soms niet lijken te begrijpen dat stages een (eerste) kennismaking is met het werkveld (Interstedelijk studenten overleg, 2009). Ondanks dat er sprake is van deze (eerste) kennismaking van het werkveld geven de respondenten aan een hoge verwachting te hebben van de eigenschappen waarover de stagiaire zou moeten beschikken. De LVB doelgroep van Ambiq is erg complex en uit de interviews komt naar voren dat het werken met deze doelgroep specifieke persoonlijke en vakinhoudelijke eigenschappen vraagt van de stagiaire. Met deze eigenschappen kan een stagiaire zich staande houden tegen de (non-)verbale agressie. Echter zijn de onderzoekers van mening dat een stagiaire lerend is en daarom niet kan voldoen aan alle eigenschappen die worden gesteld aan stagiaires.

Afsluiting

Bij het maken van dit bachelor rapport is er onderling veel samengewerkt door de onderzoekers, maar ook met externe mensen die hebben bijgedragen aan een tekstueel kloppend geheel. Wij zijn trots op het resultaat en het heeft erg motiverend gewerkt dat dit bachelor rapport gebruikt zal worden door Ambiq voor het verbeteren van de organisatie op het gebied van stagiaires en stages.

We zijn van mening dat dit product ons heeft gestimuleerd in onze ontwikkeling richting het afronden van de opleiding MWD deeltijd. De ontwikkeling heeft grotendeel plaatsgevonden op het gebied van schrijven en tekstueel inhoudelijk de informatie goed overbrengen, maar ook in de samenwerking zijn we kritischer op elkaars inbreng geworden. Daardoor waren we goed op de hoogte van alle informatie uit het bachelor rapport en weten we van elkaar welke informatie is geschreven. Verder vonden we dit een interessant onderwerp, mede omdat we ons hier al in hadden verdiept door een verslag van vorig schooljaar.

Met dit bachelor rapport hopen wij dat Ambiq zich verder kan ontwikkelen op het gebied van stagiaires en stages. Daarbij zijn wij van mening dat dit bachelor rapport bij kan dragen aan het profileren van Ambiq als leerinstituut.

Wij kijken terug op een intensieve periode waarin we vaak hebben afgesproken om aan het bachelor rapport te werken, verder was het soms een uitdaging om deze werkzaamheden te combineren met werk en privé. Hierin hebben we elkaar veel ruimte gegeven.

Mariël Vosmer & Rick Sturing

16 mei 2017

Literatuurlijst

- Ambiq, (2011). *Stagebeleid*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2014). *Strategische visie*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2015). *kwaliteitsbeleid*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2016). *Werving en selectie*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2017). *Functie omschrijving Begeleider A*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2017). *Functie omschrijving Begeleider B*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2017). *Hoe kan Ambiq mij helpen*. Opgevraagd op 8 april 2017 van www.ambiq.nl.
- Ambiq, (2017). *Hoe werkt Ambiq*. Opgevraagd van www.ambiq.nl op 24 maart 2017.
- Ambiq, (2017). *Kwaliteit bij Ambiq*. Opgevraagd op 23 februari 2017 van www.ambiq.nl.
- Ambiq, (2017). *Nieuwsbrief*. Hengelo: Interne publicatie.
- Ambiq, (2017). *Studentenprikbord*. Hengelo: Interne publicatie.
- Avelijn, (2017). *Functie eisen MBO medewerker*. Opgevraagd op 28 maart 2017 van www.aveleijn.nl.
- Coutihno, (2017) *Het spiraal model van Korthagen*. Opgevraagd op 18 april 2017 van www.coutihno.nl.
- Baarda, D.B., & De Goede, M.P.M. (2013). *Basisboek Methoden en Technieken: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Baarda, D. B., Goede, M. P. M. de & Teunissen, J. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Houten: Noordhoff.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Brinkman, J., & Oldenhuis, H. (2014). *Beroep op onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Centraal bureau statistieken, (2016). *Leerlingen, deelnemers en studenten; onderwijssoort, woonregio*. Opgevraagd op 10 januari 2017 van statline.cbs.nl.
- Dankers van der Spek, M, (2010). *Samenwerken in organisaties*. Boom Lemma Uitgevers.
- De afstudeerconsultant, (z.j.) *Deductie vs. inductie: Alles wat je moet weten hierover*. Opgevraagd op 17 april, 2017 van www.deafstudeerconsultant.nl.
- Hkz, (2017). *Keurmerken*. Opgevraagd op www.hkz.nl op 27 februari 2017.
- Interstedelijk overleg, (2009). *Rapportage meldlijn stageklachten*. Opgevraagd op 24 april 2017 van www.iso.nl.
- JPvandenbent, (2017). *Functie eisen HBO profiel*. Opgevraagd op 28 maart 2017 van www.jpvandenbent.nl.
- Keuzesprong, (z.j.). *Verschil tussen MBO en HBO*. Opgevraagd op 21 maart 2017 van www.keuzesprong.nl.

Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*.

Leerverder (z.j.). *Verschil MBO HBO*. Opgevraagd op 24 maart 2017 van www.leerverder.nl.

Migchelbrink, F. (2013). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: SWP.

NOS, (2016). *Op het MBO wordt alles voorgekauwd, op het HBO moet je het zelf doen*. Opgevraagd op 13 april 2017 van www.nos.nl.

Plooi, F. (2011). *Onderzoek doen*. Hilversum: Pearson Education.

Rijksoverheid. (2015). *Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) 2015*. Opgevraagd op 27 februari 2017 van www.rijksoverheid.nl.

ROC van Twente, (2017). *Zo werkt het MBO*. Opgevraagd op 16 april 2017 van www.rocvantwente.nl.

Saxion, (z.j.). *Wat is er anders in het HBO*. Opgevraagd op 28 maart 2017 van www.saxion.nl.

Schermer, K. (2013). *De organisatie als hulpmiddel*. uitgeverij: Bohn stafleu van Loghum.

SKJ, (2017). *Jeugdhulp is geen kinderspel*. Opgevraagd op 1 mei 2017 van www.skjeugd.nl.

Studiekeuze123, (2017). *Van MBO naar HBO*. Opgevraagd op 8 april 2017 van www.studiekeuze123.nl.

Thesis, (2017). *Kolb*. Opgevraagd op 13 april 2017 van www.thesis.nl.

Van der Meer, J. & Haarhuis, J.M. (2008). Kwantiteit en kwaliteit van stageplaatsen. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 32, 19-22.

Verhoeven, N. (2010). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger beroepsonderwijs*. Den Haag: Boom onderwijs.

Vosmer, M. Sturing, R. Tahija, K. Emaus, D. (2016) *Beleidsplan*. Enschede: Intern document Saxion Hogeschool.

Bijlagen

Bijlage 1: Competentieprofielen Ambiq, Aveleijn en JP van den Bent

Bij Ambiq staat een MBO functie voor:

- Kennis op MBO werk- en denkniveau is vereist. Daarnaast is kennis vereist van relevante ontwikkelingen binnen het vakgebied, het hulpaanbod, relevante wet- en regelgeving en gedrags(problematiek) bij lichtverstandelijk beperkte volwassenen.
- De werkzaamheden worden verricht volgens instructies en volgens het van toepassing zijnde begeleidingsplan en werkplan/ dagbestedingsplan. Terugval is mogelijk op de leidinggevende/ Gedragswetenschapper.
- Eisen worden gesteld aan de sociale vaardigheden bij het begeleiden en verzorgen van cliënten en het bevorderen van de zelfredzaamheid.
- Er is risico op materiële schade bij het uitvoeren van verzorgende, praktische en/ of organisatorische taken. Er is risico op immateriële schade in het contact met cliënten.
- Mondeling uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het hebben van contacten met cliënten en teamleden. Non-verbale uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij de begeleiding van cliënten. Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het rapporteren over dagelijkse gebeurtenissen.
- Bewegingsvaardigheid is vereist bij het werken met de personal computer en bij het uitvoeren van verzorgende handelingen.
- Oplettendheid is vereist bij het begeleiden en verzorgen van cliënten, het signaleren van knelpunten ten aanzien van de veiligheid van cliënten en ten aanzien van cliënten en het groepsproces.
- Doorzettingsvermogen is vereist in de omgang met lichtverstandelijk beperkte volwassenen met (gedrags)problematiek. Ordelijk en hygiënisch werken is vereist bij het bieden van verzorging en begeleiden van praktische activiteiten. Integriteit is vereist in verband met het beschikken over persoonlijke informatie over cliënten. Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag in contacten met cliënten.
- Psychische belasting treedt op door confrontatie met leed van cliënten. Er is risico op persoonlijk letsel als gevolg van agressie van cliënten (Ambiq, 2017).

Bij Ambiq geldt voor een HBO functie:

- Kennis op HBO werk- en denkniveau. Daarnaast is kennis vereist van relevante ontwikkelingen binnen het vakgebied, het hulpaanbod, relevante wet- en regelgeving, gedrags(problematiek) bij (licht)verstandelijk beperkte cliënten.
- Een zelfstandige en pro-actieve werkhouding waarbij terugval mogelijk is op de gedragswetenschapper en leidinggevende
- Ruime ervaring in het werken met onze doelgroep
- Uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het voeren van gesprekken en het opstellen van rapportages
- Competenties: klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, probleemoplossend vermogen en verantwoordelijkheid. Een doorpakker en stevig in je schoenen staan (Ambiq, 2017).

Voor Aveleijn een MBO functie geldt:

- Je beschikt minimaal over een MBO werk- en denkniveau en een afgeronde opleiding op agogisch vakgebied (MMZ3 of vergelijkbare opleiding). Je hebt relevante werkervaring binnen de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking;
- Een extra opleiding op verzorgend gebied is een pre;
- Je bent een stevige persoonlijkheid en bent in staat grenzen te stellen en te bewaken;
- Je bent flexibel in denken, handelen en inzetbaarheid, staat open voor feedback en je durft weloverwogen initiatieven te nemen;

- Je bent stressbestendig, kunt structuur bieden en bent in het bezit van een goed incasseringsvermogen.
- Je bent in staat vanuit een respectvolle en oplossingsgerichte houding te werken;
- Je bent in staat om het proces rondom de cliënt te begeleiden, waarbij de cliënt de expert van zijn eigen leven is;
- Je bent kritisch, praktisch en communiceert vanuit respect en gelijkwaardigheid;
- Je beschikt over relativeringsvermogen en daadkracht;
- Je theoretische kennis en praktische vaardigheden zijn goed in balans en weet je situatie gebonden in te zetten (Aveleijn, 2017).

Voor JP van den Bent een HBO functie is dit:

- Je kunt ondersteuningsvragen duidelijk krijgen en waar nodig aanvullen
- Je kunt creatief inspelen op ondersteuningsvragen
- Je kunt werken binnen kaders zonder gedetailleerde regels
- Je bent zelfstandig en hebt een no-nonsense-mentaliteit
- Je kunt goed reflecteren en bent in staat dit met collega's te bespreken
- Je bent flexibel en kunt werken in onregelmatige diensten
- Je hebt een diploma van een relevante MBO-opleiding (niveau 4) of HBO-opleiding (JPvandenbent, 2017).

Bijlage 2: Uitnodiging voor interview

Hoi,

Wij, Rick Sturing en Mariël Vosmer zitten in het vierde jaar van de opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening te Saxion Enschede.

Momenteel zijn we bezig met ons onderzoeksplan en bachelor rapport.

Ambiq is benieuwd wat de wensen zijn vanuit de groepen qua stages en stagiaires en de selectieprocedure voor nieuwe medewerkers binnen Ambiq.

Voor meer informatie zie ook de P&O nieuwsbrief (<https://ambiq.email-provider.nl/web/kiil03tnzd/goktrm5bnt>).

We willen ook graag informatie vanuit de clustermanager/ stagebegeleider/ gedragswetenschapper. Wij hopen dat je wilt deelnemen aan ons interview

Is er een mogelijkheid dat u op één van onderstaande data zou kunnen? Naar verwachting duurt het interview ongeveer 30 minuten.

Vrijdag 31 maart	tussen 12.00 – 15.00 uur
Dinsdag 4 april	tussen 9.00 – 16.00 uur
Woensdag 5 april	tussen 14.30 – 16.30 uur
Donderdag 6 april	tussen 9.00 – 16.00 uur
Vrijdag 7 april	tussen 9.00 – 14.00 uur
Woensdag 12 april	tussen 15.00 - 17.00 uur
Donderdag 13 april	tussen 9.00 – 16.00 uur
Vrijdag 14 april	tussen 12.30 – 16.00 uur

We horen graag van je terug of er een geschikte datum tussen staat en of u wilt en kunt deelnemen aan het interview.

Met vriendelijke groet,
Rick Sturing & Mariël Vosmer
m.vosmer@ambiq.nl
06-34700144

Bijlage 3: Vragenlijst interview

1. We willen eerst graag even wat algemene gegevens verzamelen:
 - Leeftijd
 - Geslacht
 - Vooropleiding
 - Hoelang werkzaam bij Ambiq

2. Op welke behandelgroep ben je werkzaam?

3. Hoelang begeleid je al stagiaires op deze behandelgroep?

Dan willen we nu graag wat vragen stellen over stagiaires bij Ambiq

4. Heb je kennis van het huidige stagebeleid van Ambiq?

5. Heb je dit stagebeleid wel eens gelezen?

6. Wat zijn je ervaringen met de stagiaires die je tot nu toe begeleid hebt?
 - We willen een aantal positieve en een aantal negatieve ervaringen als je die hebt.

7. Waar liggen volgens jou de verschillen tussen een MBO & HBO stagiaire?
 - Waaraan merk je of zie je dat met name als je hen begeleidt?

8. Welk niveau en leerjaar van de stagiaire denk je dat er past op de behandelgroep waar je werkzaam bent?

9. Zou een andere vormgeving betreft lengte of invulling van stages aansluiten bij de behandelgroep waar u werkzaam bent?
 - Bv stagiaires uit jaar 1 of 2 HBO een 1 op 1 wekelijkse activiteit.
 - Voorlezen voor naar bed brengen.

10. Welke leeftijd is wenselijk om stage te kunnen lopen op deze behandelgroep?

11. Over welke persoonlijke eigenschappen moet een stagiaire beschikken?
 - Denk hierbij aan geduldig, flexibel, betrouwbaar en zelfstandigheid.
 - En welke specifieke, vakinhoudelijke eigenschappen?

12. Is bij Ambiq / in jullie behandelgroep een competentieprofiel voor een stagiaire beschikbaar?
 - Zo nee, is dit wenselijk?
 - Zo ja, voor welk niveau (MBO en/of HBO) en wordt dat competentieprofiel van een stagiaire in de dagelijkse begeleidingspraktijk dan ook gebruikt?
 - Kun je ons uitleggen hoe je dat dan gebruikt?

13. Wat zijn volgens jouw ervaring en inzicht redenen dat voortijdig stages worden afgebroken of niet behaald? Welke ervaring heb je hiermee?

Tot slot willen we nog een vraag stellen over stages als voorbereiding op een mogelijk toekomstig dienstverband.

14. In hoeverre ben je van mening dat MBO en/of HBO stagiaires die hun stage positief hebben afgerond, meegenomen kunnen worden in de werving- en selectieprocedures van personeel voor Ambiq? We bedoelen daarmee: in hoeverre kan stagebeleid helpen om efficiënt en effectief nieuw personeel te werven?

Bijlage 4: Evaluatieformulier opdrachtgever



Academie Mens en Maatschappij

EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT	
STUDENTGEGEVENS	
Naam	Rick Sturing & Mariël Vosmer
Onderwerp bacheloronderzoek	Onderzoek naar stages en stagiaires binnen Ambiq
Opleiding	MWD (Social Work)
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam organisatie + afdeling	Ambiq, afdeling opleidingen
Onderzoeksbegeleider	José van der Kamp
Adres	Sabina Klinkhamerweg 21
Postcode/woonplaats	7555 SK Hengelo
Telefoonnummer	0614627010
Email	j.vanderkamp@ambiq.nl
Datum	17 mei 2017

Hieronder kunt u aangeven wat uw mening is over het bacheloronderzoek.

1. Graag uw mening over het product dat het bacheloronderzoek heeft opgeleverd (aankruisen wat van toepassing is):

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Inhoud (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)				x
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)			X	
Bereiken van de afgesproken doelen			X	
Bruikbaarheid voor de organisatie			X	
Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:				
We hebben zicht gekregen op wensen van locaties wat betreft stagiaires. En ook zicht gekregen op wat er aan ondersteuning geboden kan en moet worden richting locaties vanuit de afdeling opleidingen. We gaan het stuk gebruiken om ons stagebeleid aan te passen en te verduidelijken.				

2. Graag uw mening over de wijze waarop het bacheloronderzoek tot stand is gekomen:

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)				x
Samenwerking studenten vs. Organisatie				x
Zelfstandigheid studenten				x
Effectiviteit van werken van studenten				x
Omgaan met afspraken/planning				x
Communicatie van studenten			x	x
Afronding van de opdracht door studenten			x	
Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).				
De opdracht is in overleg voortvarend opgepakt. Er waren regelmatig contactmomenten. In de afronding had er meer samenwerking gezocht kunnen worden met de organisatie 				

Bijlage 5: Beoordelingsformulier

Beoordelingsformulier T.AMM.37555 Bachelorrapport

Naam student	Mariël Vosmer & Rick Sturing				
Studentnummer	342977 & 354386				
Datum	Mei 2017				
1 ^e Beoordelaar	P. Birkenhager				
2 ^{de} Beoordelaar	H. Schreurs				
Beoordelingsvoorwaarden			Feedback		
Aangeleverd zijn: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht (bijlage 1 handboek) Evaluatieformulier opdrachtgever (bijlage 2 handboek)					
Ruwe data en instrument zijn gezien door de tweede beoordelaar tijdens het onderzoeksproces.					
Format (omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, inleiding (met aanleiding, doelstelling, vraagstelling, leeswijzer), beschrijving onderzoeksmethode, resultaten, conclusies, aanbevelingen, discussie) is zakelijk, helder en volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Er is gebruik gemaakt van juiste, relevante, actuele, buitenlandse, valide en betrouwbare bronnen en vermelding is correct volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Het rapport is geschreven in de vorm van een lopend verhaal met een logische opbouw, welke met behulp van inleidingen en overgangszinnen wordt verhelderd.					
Het rapport is geschreven in een correcte zakelijke schrijfstijl, de spelling is correct, grammatica is correct, formuleringen zijn correct (geen beschuldigingen, persoonlijke ontboezemingen, waardeoordelen, etc.)					
Alle bijlagen zijn relevant, spaarzaam, maar wel voldoende aanwezig ten behoeve van de reproduceerbaarheid van het onderzoek.					
Criteria	0	3	6	8	10
1. Het onderzoek is maatschappelijk relevant. Het onderzoek is bruikbaar en/ of vernieuwend voor de beroepspraktijk.	De maatschappelijke relevantie, bruikbaarheid en meerwaarde voor de praktijk worden niet beschreven of zijn niet aanwezig.	Het onderzoek heeft summiere maatschappelijke relevantie en meerwaarde voor de beroepspraktijk. Het onderzoek is weinig bruikbaar.	Het onderzoek draagt bij aan optimalisering van de methodiek en/of methode van de opdrachtgevende instelling.	Tevens draagt het onderzoek bij aan andere, gelijksoortige instellingen op grond van maatschappelijk relevante ontwikkelingen. Hierbij zijn theorieën kritisch met elkaar vergeleken en geïntegreerd met de onderzoeksresultaten.	Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het evidence based handelen in de beroepspraktijk. Hierbij wordt gekomen tot nieuwe inzichten, kennis ten aanzien van innovatie van de beroepspraktijk en een visie van de onderzoeker.

Criteria	0	3	6	8	10
2. Het onderzoek heeft <i>diepgang</i> , er wordt relevante theorie gebruikt inclusief (buitenlandse) vaktijdschriftartikelen, waarbij een afweging wordt gemaakt over de bruikbaarheid ervan voor het onderzoek.	Er is geen diepgang te onderscheiden en gebruik gemaakt van literatuur.	Er is gebruik gemaakt van (weinig) verschillende bronnen waarbij de meerwaarde niet relevant en logisch is.	Er wordt theorie gebruikt, waarbij de meerwaarde hoofdzakelijk relevant en logisch is. Richtlijn: 15 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een beschrijving van een of meerdere relevante internationale methodieken, of internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte theorie in de meeste paragrafen geïntegreerd in het rapport en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 16-20 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een vergelijking beschreven tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of nationale en internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte literatuur geïntegreerd in het rapport en vergelijkend en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 20 bronnen, incl. 5 artikelen. De betekenis van de vergelijking tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of internationale ontwikkelingen voor de beroepspraktijk is beschreven.
3. De onderzoeksvraag is helder, komt voort uit de doelstelling; is haalbaar, afgebakend en precies. De gebruikte onderzoeksmethode is transparant en verantwoord.	De doelstelling, onderzoeksvraag en/of deelvragen de gebruikte onderzoeksmethode worden niet weergegeven.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn niet helder en komen niet logisch uit elkaar voort.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn voldoende helder en sluiten op elkaar aan. Interview/enquêtevragen zijn geformuleerd op basis van geoperationaliseerde theorie.	Daarnaast zijn de items duidelijk geformuleerd, komen logisch uit elkaar voort en zijn voor één interpretatie vatbaar.	Daarnaast is de onderzoeksmethode complex en/of er wordt gebruik gemaakt van passende onderzoeksmethoden waardoor triangulatie bereikt kan worden.
4. De resultaten zijn reproduceerbaar en transparant. Het analysekader is duidelijk (bijvoorbeeld SPSS, Kwalitan), dataverwerking en weergave van resultaten is correct.	Het analysekader en/of de dataverwerking worden niet weergegeven.	De data zijn niet systematisch, verifieerbaar en op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt.	De data zijn plausibel. De weergave van de resultaten is correct, maar de resultaten hadden duidelijker weergegeven kunnen worden.	De data zijn op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt. De data zijn controleerbaar, betrouwbaar en valide.	Daarnaast zijn de items toe te passen in een bredere context dan de opdrachtgevende instantie.
5. De conclusies en aanbevelingen geven antwoord op de vraagstelling en worden gekoppeld aan theorie.	De conclusie en aanbevelingen zijn niet beschreven.	Er wordt onvoldoende specifiek antwoord gegeven op de vraagstelling of het antwoord op de vraagstelling is niet logisch beredeneerd.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is sprake van een minimale koppeling tussen resultaten en theorie.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is een koppeling tussen resultaten en theorie. De inzichten zijn echter voorspelbaar en niet (geheel) vernieuwend te noemen.	Er is een duidelijke koppeling gemaakt tussen de resultaten en de theorie en hierdoor is tot vernieuwende inzichten gekomen die bruikbaar en toepasbaar zijn voor de verbetering/ innovatie van de beroepspraktijk.

Criteria	0	3	6	8	10					
6.De sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. Er is een discussie aanwezig. De discussie omvat het eigen professioneel standpunt over het onderzoeksonderwerp onderbouwd met argumenten. De discussie wordt gevoerd vanuit diverse perspectieven (denk aan diverse personen en/of micro-, meso- en/of macroniveau).	De sterktes en/of zwaktes van het onderzoek en/of de discussie zijn niet beschreven.	De sterktes en zwaktes van het onderzoek bevatten informatie die niet kloppend is. De discussie bevat informatie die niet kloppend is en/of is niet onderbouwd met argumenten.	Diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. De discussie is aanwezig, bevat kloppende informatie welke onderbouwd is met argumenten, maar is weinig kritisch en vernieuwend en wordt belicht vanuit slechts één perspectief.	Daarnaast zijn diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek en de mogelijke implicaties voor het onderzoek aangegeven. Daarnaast is de discussie vanuit diverse perspectieven beschreven en wordt het eigen professionele standpunt onderbouwd met argumenten. Nieuwe bronnen worden gebruikt om de discussie te onderbouwen.	Daarnaast staan voor vervolgonderzoek alternatieven beschreven om de zwaktes van dit onderzoek in de toekomst te voorkomen. Daarnaast is er sprake van oordeelsvorming van de onderzoeker(s) waarbij kennis en inzicht naar voren komt en (leer)vaardigheden duidelijk worden in een eigen professioneel standpunt.					
Totaal aantal behaalde punten (max. 6 x 10 = 60) =										
Cijfer										
Feedback op totaalproduct										
Cesuur bepalen eindcijfer:										
– Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. <i>Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bison beoordeeld met het cijfer 1.</i> – Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten minimaal 34 punten worden behaald. – Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de onderstaande tabel.										
Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Max. 60 Punten	0–9	10–15	16–21	22–27	28–33	34–40	41–46	47–52	53–57	58–60