

Project: Stichting Philadelphia Zorg als Stage-Instelling



Philadelphia

Windesheim 

Instelling: Stichting Philadelphia Zorg
Opdrachtgever: Erna Veldhorst
Docent: Klaas Smid

Student: Maaïke Heijen
Studentnummer: 317121
Leerprocesbegeleidingsgroep: 11
E-mailadres: maaikeheijen@hotmail.com
Telefoon: 06-33844314

Student: Milou Otten
Studentnummer: 317885
Leerprocesbegeleidingsgroep: 2
E-mailadres: milou.otten@gmail.com
Telefoon: 06-28430855

Inhoudsopgave

	Pagina
Inleiding	3
1. Instelling	4
Zorgaanbod	
Uitgangspunt	
2. Doelgroep	6
Wielbergen, Angerlo	
Radeland, Brummen	
3. Leerafdeling	8
Wat is een leerafdeling?	
Vorm leerafdeling	
Niveaus en opleidingen	
4. Kwaliteit	11
Conclusie enquêtes	
Aanbevelingen	
5. Zelfreflectie	16
Wat is zelfreflectie?	
Reflectie binnen de leerafdeling	
6. Intervisie	18
Voorwaarden	
Vormen	
Aanbevelingen	
Frequentie	
7. SPH-studenten binnen de leerafdeling	21
8. Stageboek SPH	23
Conclusie.....	24
Bronnenlijst.....	25
Bijlagen.....	27
1. Enquêtes	
2. Reclamefolder	
3. Stageboek SPH	
4. Samenvattingen literatuur	
5. Werkplan	
6. Procesverslag Maaïke	
7. Procesverslag Milou	
8. Tijdsplanning	

Inleiding

Geachte lezer, voor u ligt ons afstudeerproject. Wij zijn Maaïke Heijenck en Milou Otten, vierde jaars studenten Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan Hogeschool Windesheim te Zwolle. Het onderwerp van dit product is Stichting Philadelphia Zorg als stage-instelling. Wij zijn tot dit onderwerp gekomen naar aanleiding van de jaarstage van Milou. Tijdens deze jaarstage is zij gevraagd om dit onderzoek uit te voeren en al snel is besloten dat Maaïke en Milou dit onderzoek samen zouden gaan uitvoeren.

In het onderzoek staan twee vragen centraal:

1. "Wat maakt een instelling tot een goede stage-instelling voor studenten van niveau 3,4 en 5 (SPH) en hoe zou de kwaliteit van de stageplaatsen kunnen worden verhoogd binnen Stichting Philadelphia Zorg, regio Gelderland-Oost?"
2. "Op welke wijze kan een SPH student binnen een leerafdeling worden geplaatst waardoor de leerafdeling zowel voordelen voor de SPH student oplevert als ook voor de overige studenten binnen deze leerafdeling?"

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Stichting Philadelphia Zorg, waarbinnen praktijkopleider Erna Veldhorst als opdrachtgever naar voren treedt. Het onderzoek is uitgevoerd als afstudeerproject voor de opleiding SPH.

Het doel van het product is op de eerste plaats het beantwoorden van de twee centrale vragen. De beantwoording van vraag 1 heeft geleid tot een aantal conclusies over de kwaliteit van de Stichting als stage-instelling, en daarnaast tot aanbevelingen ter verbetering. Het resultaat van de beantwoording van vraag 2 is een aanbeveling over de rol van de SPH student binnen de leerafdeling, voornamelijk gericht op zelfreflectie van het stageteam. Verder zijn wij tot een aantal voor- en nadelen gekomen van en voor de SPH student binnen de leerafdeling.

In hoofdstuk 1 en 2 kunt u kennis maken met Stichting Philadelphia Zorg, zowel met de instelling als met de doelgroep. Hoofdstuk 3 gaat over leerafdelingen en hoe de leerafdeling er binnen de Stichting uit gaat komen te zien. In hoofdstuk 4 gaat het over de kwaliteit van de Stichting als stage-instelling, u kunt hier lezen wat de eisen aan stage-instellingen zijn, hoe werkbegeleiders, stagiaires en de praktijkopleider de kwaliteit ervaren en waar zij verbeterpunten zijn. Dit heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen ter verbetering. Het volgende hoofdstuk gaat over zelfreflectie, er wordt ingegaan op wat zelfreflectie is en op welke manier hieraan gewerkt kan worden. Hoofdstuk 6 gaat over intervisie. In hoofdstuk 7 kunt u lezen over de voor- en nadelen van en voor SPH studenten binnen de leerafdeling. Hoofdstuk 8 is gericht op een stageboek voor SPH studenten. Ten slotte kunt onze bronnenlijst vinden en kunt u in de bijlagen aanvullende informatie vinden over verschillende onderdelen van het product.

Hoofdstuk 1: Instelling

Wij willen bij dit onderdeel aangeven dat veel informatie rechtstreeks van de website van de instelling komt. Wij zijn op de hoogte van deze informatie, maar het is voor ons afstudeerproject verder niet van groot belang om ons verder in de structuur van de organisatie te verdiepen. Het is voor ons belangrijk dat we op de hoogte zijn van de locaties in Angerlo en Brummen waarvoor ons project bedoeld is. Hier zullen we meer informatie over geven bij het onderdeel doelgroep.

Het onderzoek van ons project wordt uitgevoerd in opdracht van Stichting Philadelphia Zorg. Op de website van deze organisatie staat het volgende: "De Stichting Philadelphia Zorg is een landelijke netwerkorganisatie voor mensen die zorg en/of ondersteuning nodig hebben, ongeacht oorzaak, beperking of leeftijd. Met deze ondersteuning kunnen zij zo zelfstandig mogelijk invulling geven aan hun leven. Philadelphia wil naast mensen staan op basis van een christelijke levensvisie. De geboden zorg varieert van enkele uren begeleiding per week tot dagelijkse intensieve zorg, van logeeropvang tot dagbesteding en begeleide werkvormen.

Het Philadelphia-netwerk bestaat uit meer dan 775 kleinschalige locaties. Een aantal locaties vormen samen een regio. De locaties in het land zijn onderling verbonden in 23 regio's, die aangestuurd worden door een regiomanager. Bij Philadelphia werken ongeveer 9.300 medewerkers voor ruim 7.700 cliënten in de gehandicaptenzorg en 2.800 cliënten in de thuiszorg.

De stichting richtte zich oorspronkelijk op mensen met verstandelijke of meervoudige beperkingen. In de loop der jaren heeft Philadelphia zich ontwikkeld tot een organisatie die ook mensen met andere beperkingen en zorgvragen kan helpen. Zo is de stichting actief voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel en een lichamelijke of zintuiglijke beperking. Sinds enkele jaren richt Philadelphia zich in haar dienstverlening ook nadrukkelijk op ouderenzorg en thuiszorg.

Het hoofdkantoor ontwikkelt strategisch beleid voor het Philadelphia-netwerk. Het hoofdkantoor, dat de organisatie en de 23 regio's ondersteunt bij de uitvoering van hun kerntaken, is gevestigd in Nunspeet. Het dagelijks bestuur van de stichting berust bij de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur functioneert onder toezicht van een Raad van Commissarissen. Diverse raden en adviseurs staan de Raad van Bestuur met raad en daad ter zijde¹."

De regio waarbinnen ons project valt is regio Gelderland-Oost: "De regio Gelderland-Oost is een onderdeel van de landelijk werkende Stichting Philadelphia Zorg. Deze regio heeft woonlocaties in de volgende plaatsen: Zutphen, Gorssel, Almen, Lochem, Hengelo (Gld), Doetinchem, Zelhem, Doesburg, Angerlo, De Steeg, Rheden, Brummen en Eerbeek.

Dagbesteding wordt geboden in Almen, Angerlo, Brummen, Doesburg en Hengelo (Gld.).

De locaties worden vanuit het regiokantoor in Angerlo aangestuurd. De locatiemanagers en de teamcoördinatoren geven directe leiding aan de diverse locaties en huishoudens. De omvang van de locaties is zo samengesteld dat de locatiemanager in staat is om met alle cliënten, ouders en medewerkers persoonlijk contact te onderhouden. Samen zijn ze verantwoordelijk voor de uitvoering en de kwaliteit van de dagelijkse zorg.



Regiokantoor in Angerlo

¹ Bron: <http://www.philadelphia.nl/pages/organisatie/index.html>

Zorgaanbod

Philadelphia verleent zorg vanuit haar eigen identiteit en zorgvisie, die haar inspiratiebron in de Bijbel vindt. In de regio Gelderland-Oost wordt vanuit deze visie zorg verleend aan 335 cliënten in de volgende functies: verpleging, verzorging, begeleiding, ambulante begeleiding en ondersteuning. Deze zorg kan variëren van enkele uren ondersteuning per week tot dagelijkse intensieve zorg. Ook helpen wij bij het vinden van passende arbeid of een andere zinvolle dagbesteding. Daarnaast helpen wij u graag bij de aanvraag van een persoonsgebonden budget en bij contacten met het zorgkantoor, die de uitvoering van de AWBZ regelt.

Uitgangspunt

Het belangrijkste uitgangspunt bij de begeleiding aan onze cliënten, ongeacht de mate van de beperking, is dat mensen met een beperking zo gewoon mogelijk kunnen leven²."

Hierbij wordt wel aangegeven dat er een reorganisatie aan komt. Ons afstudeerproject zal uiteindelijk gebruikt worden binnen locatie Angerlo en Brummen. Deze twee locaties vallen nu nog binnen Gelderland-Oost, maar gaan vallen binnen 2 aparte regio's na de reorganisatie.

² Bron: <http://www.philadelphia.nl/gelderlandoost/regio.html>

Hoofdstuk 2: Doelgroep

Tijdens het werken aan het afstudeerproject, krijgen wij niet veel te maken met de cliënten van Stichting Philadelphia zorg in de praktijk, aangezien ons project meer gericht is op de leerafdeling en de stagiaires. Wij benoemen dit toch, omdat dit mede de vormgeving van de leefafdeling heeft beïnvloed.

Binnen Stichting Philadelphia Zorg wordt ondersteuning geboden aan mensen met uiteenlopende ondersteuningsvragen. Op de site van Stichting Philadelphia staat veel informatie over de problematiek van de cliënten. Voor meer informatie, verwijzen wij dan ook hiernaar.

In het kort wonen er:

- Cliënten met een lichte tot ernstig verstandelijke beperking;
- Ouder wordende cliënten met lichamelijke beperkingen, gedragsproblemen of dementie;
- Cliënten met autisme;
- Cliënten met niet-aangeboren hersenletsel;
- Cliënten met een ernstig meervoudige beperking;
- Cliënten met gedragsproblematiek³.

Voor deze cliënten met een verstandelijke beperking is structuur, veiligheid en zekerheid meestal zeer belangrijk. Een rustige vertrouwde omgeving is belangrijk om dit te kunnen bieden.

De niveaus kunnen erg verschillen, waardoor per individu moet worden gekeken naar wat iemand zelf kan, zonder hem onder of over te vragen. Communicatie speelt hier een grote rol bij⁴.

De informatie over de huishoudens zijn ingekort en samengevat. Wij zijn op de hoogte van deze informatie. Voor uitgebreide informatie, kunt u meer lezen in het projectplan van Erna Veldhorst, hoofdstuk 5.1⁵. In de huishoudens wonen gemiddeld zes cliënten. Bij (bijna) alle huishoudens is de begeleiding en (ten dele) overnemen van Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen een onderdeel van de zorg, tenzij anders staat aangegeven.

Locatie Wielbergen, Angerlo:

De huishoudens hieronder zijn allen gelegen op het terrein van landgoed Wielbergen.

- Mariëndal is een woonlocatie voor 18 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. Zij maken deel uit van de volgende huishoudens:
 - De Kiezel is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. In dit huishouden is het bieden van structuur, duidelijkheid en veiligheid een duidelijk aspect van de zorgvraag. De cliënten van de Kiezel krijgen allen dagbesteding buiten de woning.
 - Het Waaltje is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. Het betreft hier allen oudere cliënten met een aan hun leeftijd gerelateerde zorgvraag. De cliënten van het Waaltje krijgen allen dagbesteding buiten de woning.
 - De Zwerfkei is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. Het betreft hier oudere cliënten met als zorgvraag begeleiding in het proces van dementie en de daaruit voorkomende extra beperkingen. De cliënten van de Zwerfkei krijgen allen dagbesteding in de woning.
- De Klinker is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. De cliënten van dit huishouden verschillen in leeftijd. Zij hebben in hun begeleiding prikkeling en uitdaging nodig om vaardigheden te onderhouden en/of aan te leren. De cliënten van de Klinker hebben dagbesteding buiten de woning.
- DC Angerlo: De Groengroep is een afdeling die dagbesteding biedt aan 7 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. Cliënten van deze afdeling komen uit diverse woonlocaties uit de omgeving. Aan deze dagbestedinglocatie is een winkeltje verbonden waarvoor door cliënten van de Groengroep artikelen vervaardigd worden. Ook helpen zij af en toe op de boerderij die op het terrein ligt en helpen zij bij de verzorging van de dieren.

³ <http://www.philadelphia.nl/pages/zorg/zorgspecialismen.html>

⁴ Keuzemodule "Communiceren met mensen met een verstandelijke beperking" en gelijknamig boek van Monica Boschman

⁵ Projectplan Leerafdelingen Philadelphia Zorg Regio Gelderland Oost van Erna Veldhorst

- De Theeschenkerij is een werkproject voor cliënten met een matige verstandelijke beperking. De werkzaamheden van deze cliënten bestaan uit het bedienen van klanten van de Theeschenkerij, het bereiden van eenvoudige lunches, het verzorgen van thee en koffie tijdens vergaderingen in Evenbeeld (Landhuis) en het schoonhouden van 2 vakantiewoningen. Ook verzorgen zij desgewenst de catering voor partijen of buffetten voor het op het terrein gelegen Landhuis.
- De Seniorengroep bestaat uit 2 afzonderlijke afdelingen die naast elkaar gehuisvest zijn in een vleugel naast de Theeschenkerij. De ruimtes kunnen onderling gescheiden worden door een vouwwand echter, deze is meestal open om zodoende elkaar te kunnen ondersteunen. Iedere afdeling van de seniorengroep bestaat uit 6 cliënten met een ernstige verstandelijke beperking. Zoals de naam van de afdeling al zegt, betreft het hier cliënten waarbij in het aanbieden van dagbesteding rekening gehouden dient te worden met hun leeftijd en de levensfase waarin zij zich bevinden.

Locatie Radeland, Brummen:

- Radeland 2 is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige meervoudige beperking. Dat wil zeggen dat de cliënten naast een zeer ernstige verstandelijk beperking ook een ernstige lichamelijke beperking hebben. Cliënten van Radeland 2 hebben allen dagelijks of een aantal dagen in de week een aantal uren dagbesteding buiten de woning.
- Radeland 4 is een huishouden voor 6 cliënten met een zeer ernstige verstandelijke beperking. Cliënten van Radeland 4 hebben allen gedurende een aantal uren per dag dagbesteding buiten de woning.
- Radeland 6 is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige tot zeer ernstige verstandelijke beperking. Cliënten van Radeland 6 hebben allen gedurende een aantal uren van de dag dagbesteding buiten de woning.
- Radeland 10 is een huishouden voor 6 cliënten met een matig tot ernstige verstandelijke beperking. Nadruk in de begeleiding en ondersteuning ligt in het bieden van een veilige omgeving, structuur in de dagindeling en ondersteuning bij de belemmeringen die cliënten ondervinden bij het ouder worden. Cliënten van Radeland 10 hebben allen dagbesteding buiten de woning.
- Radeland 8 is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige tot matige verstandelijke beperking. In de begeleiding en ondersteuning ligt sterk de nadruk op het bieden van structuur en gedragsregulering, daar alle cliënten een beperking hebben voortkomend uit het autistisch spectrum. Twee cliënten hebben 1 op 1 begeleiding. Cliënten van Radeland 10 hebben allen dagbesteding buiten de woning.
- Radeland 3a is een huishouden voor 6 cliënten met een ernstige tot matige verstandelijke beperking. In de begeleiding en ondersteuning ligt de nadruk op het bieden van structuur en veel duidelijkheid.
- Radeland 3. Radeland 3 is een locatie voor dagbesteding. Deze locatie biedt in een aantal afdelingen dagbesteding, toegespitst op het niveau van de cliënten:
KreaDoe is een afdeling waar 6 cliënten dagbesteding krijgen in de vorm van eenvoudige knutselwerkzaamheden, weven, koken, enz. Ook wordt er veel gewandeld en bezoeken cliënten regelmatig de boerderij die op het terrein ligt. Cliënten van deze afdeling komen uit verschillende woonlocaties in Brummen en omgeving.
Stap voor Stap is een afdeling waar verdeeld over de dag steeds 4 cliënten met een zeer ernstige, soms meervoudige, beperking dagbesteding wordt geboden. De nadruk ligt vooral op zintuiglijke stimulering.

Hoofdstuk 3: Leerafdeling

Wat is een leerafdeling?

De leerafdelingen bij Stichting Philadelphia Zorg worden opgestart in samenwerking met Calibris, twee ROC's en Hogeschool Windesheim. Calibris omschrijft een leerafdeling als volgt⁶: "Een leerafdeling is een competentiegerichte stageomgeving waar een groep deelnemers, onder deskundige begeleiding, een afdeling runt. Stagiaires leren zelfstandig te werken en leren van elkaar. Leerafdelingen zijn winst voor de instellingen, de scholen en de stagiaires." De Stichting wil gebruik maken van de ervaringen die door andere instellingen opgedaan zijn met leerafdelingen. Op basis van de opgedane ervaringen zal de Stichting een nieuwe vorm aan de leerafdeling geven. Hieronder kunt u lezen wat de ideeën over de leerafdeling zijn.

Vorm Leerafdeling⁷

Aantal studenten en hun opleiding:

Locatie	Aantal	opleiding
Mariëndal : Zwerfkei	1	MMZ
Kiezel	1	MMZ - HBO SPH
Waalte	1	MMZ
Klinker	1	MMZ
Theeschenkerij Angerlo	1	MMZ
DC Angerlo	2	MMZ
Leerafdeling Angerlo	7	
Radeland 2	1	MMZ
Radeland 4	1	MMZ
Radeland 6	1	MMZ
Radeland 8	1	HBO - HBO SPH
Radeland 10	1	MMZ
Radeland 3a	1	MMZ - HBO SPH
Radeland 3	2	MMZ
Leerafdeling Brummen	8	

Op de huishoudens, de dagbesteding en werk komen stagiaires een jaar of half jaar stage lopen. Dit zijn studenten van Medewerker Maatschappelijke Zorg (MMZ) niveau 3 en 4 en Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) niveau 5. De opleiding MMZ is in de plaats gekomen van de oude opleiding Sociaal Pedagogisch Werk (SPW). Omdat MMZ een vrij nieuwe opleiding is, zitten de 3^{de} en 4^{de} jaarstudenten nog in het oude traject. In de leerafdeling zal daarom eerst gestart worden met studenten van SPW niveau 3 en 4 en vervolgens met studenten van MMZ.

Halverwege dit project is bekend geworden dat ook studenten van Verpleging en Verzorging (V&V) niveau 3 en 4 hun jaarstage hier komen lopen. Op welke locaties dit precies is, is nog niet ingedeeld/bij ons bekend.

Bij alle drie de opleidingen zijn uitstroombifferentiaties voor verschillende doelgroepen. Binnen de leerafdeling zal het alleen gaan om de studenten die kiezen voor de doelgroep mensen met een verstandelijke of lichamelijke handicap.

Op de volgende pagina wordt meer uitgelegd over de verschillende niveaus van de studenten.

Alle stagiaires worden gekoppeld aan een eigen werkbegeleider. Deze werkbegeleider blijft het aanspreekpunt voor deze student en zal de student begeleiden tijdens zijn/haar gehele stage. Na een inwerkperiode gaan de studenten ook op andere afdelingen werken. Op deze manier krijgen de studenten een beter beeld van de verschillende doelgroepen. Tevens kunnen studenten zo zien wat op andere afdelingen gebeurt en leren zij samen te werken met verschillende disciplines.

⁶ <http://www.leerafdeling.nl/artikel.php?id=871>

⁷ Bij het beantwoorden van deze vraag is gebruik gemaakt van het projectplan leerafdeling, geschreven door Erna Veldhorst

Daarnaast vormen de stagiaires een team, met de SPH student als een soort teamcoördinator. De stagiaires hebben onderling als team een overleg. In dit overleg kunnen ze bijvoorbeeld extra hulp- en ondersteuningsvragen bespreken die spelen op één of meerdere afdelingen. De uitkomsten van dit stagiaires-overleg kan worden gebruikt bij de oplossing van deze vragen of problemen. Het is de bedoeling dat de studenten gaan functioneren als een zelfstandig team dat bij vragen om extra ondersteuning zelf bekijken wie van de stagiaires er ingezet gaat worden om deze ondersteuning te bieden. Hierbij houden ze rekening met de competenties waar de individuele studenten aan werken. Wanneer er bijvoorbeeld een verjaardag is, kan er op die afdeling een vraag zijn om extra ondersteuning. Hier hoeft dan bijvoorbeeld (minder) vast personeel voor worden ingezet, en kan er gebruik gemaakt worden van stagiaires van de leerafdeling.

Hierbij is het wel belangrijk dat de stagiaires de afdelingen niet gaan overnemen zoals in de omschrijving van een leerafdeling van Calibris wordt genoemd. Wanneer dit zou gebeuren, zou het betekenen dat de cliënten elk jaar te maken zouden krijgen met een geheel nieuw team van begeleiders. Omdat het voor de cliënten zeker niet wenselijk is dat dit gebeurt, wordt er gezocht naar een alternatieve wijze om de leerafdeling vorm te geven.

Niveaus en opleidingen⁸

Binnen de opleiding zullen studenten van diverse opleidingen stage komen lopen. In het verloop van de jaren kan het zijn dat dit aangepast wordt. De samenstelling van de opleidingen zullen wisselen, maar er zullen acht studenten per leerafdeling komen. Hieronder uitleg over de niveaus en opleidingen van studenten die op de leerafdeling kunnen stagelopen:

- V&V Verzorgende is niveau 3. Een student leert om eigen werkplannen te maken. Tevens assisteren bij het opstellen van een zorgplan en om zelfstandig huishoudelijk en verzorgend werk te doen. Hij/zij leert ook hoe je cliënten op een verantwoorde manier helpt en begeleidt.
- V&V Verpleegkundige is niveau 4. Een student leert een cliënt verplegen, verzorgen en begeleiden. Verder om een verpleegplan op te stellen, instructies te geven over medicijn gebruik en voorlichting geven. Ook leert een student rapporten maken en voorraad- en cliëntenadministratie bijhouden.
- Een student van SPW 3 is in staat om zelfstandig basiszorg te verlenen en om aspecten en veranderingen in de hulpvraag te signaleren. Hij/zij werkt vanuit het zorgplan, maar stelt deze zelf niet op. Tevens maakt hij/zij eigen werkplannen.
- Een student van SPW 4 is in staat om sturing te geven aan het zorgproces. Tevens kan hij/zij een ondersteuningplan of zorgplan schrijven, een zorgvraag omschrijven, vanuit de zorgvraag doelen beschrijven en op methodische wijze werkplannen maken.
- Een student van SPH is een HBO-versie van SPW. Hij/zij is in staat basiszorg uit te voeren op een HBO werk- en denkniveau. Een student leert overstijgend te kijken door bijvoorbeeld het maken van transfer, initiatieven ontplooien, creërend vermogen en het kunnen omgaan met complexe situaties. Hij/zij leert leiding geven en samen te werken binnen een multidisciplinair team. Ook wordt er in de opleiding nadruk gelegd op beleid, reflectie, maatschappelijke problemen en preventie.

⁸ Voor het beantwoorden van deze vraag hebben wij gebruik gemaakt van de deskundigheid van Erna Veldhorst, leden uit de projectgroep, informatie op www.calibris.nl en van de Creatieve Professional.

Een voorbeeld hoe het verschil in de praktijk eruit kan zien:

Een cliënt loopt opeens mank met zijn linker been.

Een SPW/V&V 3/MMZ 3 student zal te maken krijgen met basiszorg, zoals het begeleiden als de cliënt gaat aankleden, douchen. Ook kan het zijn dat hij/zij de cliënt naar dagbesteding brengt. Hierbij zal de student het manklopen opmerken en dit rapporteren of doorgeven aan een collega.

Een SPW 4/V&V 4/MMZ 4 student zal ook de cliënt begeleiden bij de basiszorg. De student zal opmerken dat de cliënt anders loopt dan normaal en dit bij collega's of in een rapportage bekend maken. Met collega's overlegt hij/zij wat ze het beste kunnen doen en hij/zij verandert dit in het zorg- of ondersteuningsplan. Zo kan het zijn dat ze de huisarts laten komen als de cliënt na twee dagen nog steeds zo loopt.

Een SPH student zal ook de cliënt (deels) begeleiden bij de basiszorg. Hij/zij leest de andere rapportages en zal overleg hebben met de huisarts en aangeven dat de cliënt plotseling mank loopt met zijn linker been. Zo kunnen ze erachter komen dat de cliënt zijn teen heeft gebroken, maar dit niet goed kon aangeven. De SPH-student kan dan een plan maken om zijn collega's op de gevaren te wijzen en dat zij goed moeten opletten tijdens basiszorg. Ook zal hij/zij vrijwilligers of andere stagiaires uitleggen hoe te voorkomen dat iemand lang doorloopt met pijn, door goed te kijken waar bepaald gedrag of houding vandaan kan komen.

Hoofdstuk 4: Kwaliteit

Calibris is een kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport. Calibris heeft een regeling voor de erkenning van leerbedrijven. Hierin staat wat een organisatie moet doen of hebben om een erkend leerbedrijf te worden en welke eisen hieraan verbonden zijn. Een erkenning is een kwaliteitsborging voor een goede en veilige leeromgeving voor (v)mbo leerlingen. Het ministerie heeft dit gedelegeerd aan de kenniscentra. Het voordeel van deze erkenning is dat opleidingscentra kunnen kiezen voor erkende leerbedrijven. Zij kunnen kiezen voor instellingen waarbij is vastgesteld dat zij een bepaalde kwaliteit bieden als stage-instelling.

Voor de instelling is het voordeel dat zij stagiaires krijgen, met zowel de voor- als nadelen die de stagiaires met zich mee brengen. Zo brengen stagiaires bijvoorbeeld nieuwe kennis en inzichten met zich mee. Als stagiaires goed bevallen, zouden zij in de toekomst medewerkers kunnen worden. Maar het kost de instelling wel tijd en geld om begeleiding te bieden aan de stagiaires en vaak ook door stagevergoedingen.

Kort samengevat waar een organisatie aan moet voldoen om een leerbedrijf te worden:

- Er moet een overeenkomst bestaan tussen de opleidingen (beroepstypering en kwalificaties) en de werkzaamheden en processen binnen de organisatie;
- De leerling kan zijn of haar leerdoelen/kwalificaties behalen binnen de organisatie;
- De organisatie biedt een goed leerklimaat, dit houdt in voldoende begeleiding, tijd en aandacht, ervaren collega's en ruimte om werk te verrichten;
- De organisatie moet afstemmen met de onderwijsinstelling of Calibris over het functioneren als leerbedrijf;
- Het leerbedrijf wordt in het bedrijvenregister opgenomen.

Naar aanleiding van de bovenstaande punten, hebben wij een enquête gemaakt. Met deze enquête, willen wij kijken wat werkbegeleiders en stagiaires vinden van de kwaliteit van Stichting Philadelphia Zorg als leerbedrijf. Wij hopen door middel van deze enquête een beeld te krijgen van de sterke punten en de verbeterpunten. Deze verbeterpunten zullen wij gebruiken om te komen tot adviezen voor de instelling om de kwaliteit van de stageplaatsen binnen de leerafdeling te verhogen. In de bijlagen kunt u deze enquêtes terugvinden. De conclusies kunt u hieronder lezen.

Conclusie enquêtes

Praktijkopleider

Omdat er binnen de door ons onderzochte locaties 1 praktijkopleider is, kunnen wij niet zeggen dat dit onderzoek valide is. Maar aangezien deze praktijkopleider een zeer belangrijke functie heeft binnen de stage-instelling, hebben wij haar geënquêteerd.

De antwoorden op vraag 1 t/m 4 geven schetsen een beeld waaruit blijkt dat de praktijkopleider positief is over de Stichting als stage-instelling. Zij is van mening dat studenten aan de meeste competenties kunnen werken en dat er sprake is van een stimulerende leeromgeving.

Ze is van mening dat zij voldoende tijd heeft om stagiaires te begeleiden, maar dat ze soms bij drukte minder tijd heeft dan ze nodig heeft. Bij calamiteiten kan ze echter altijd tijd vrijmaken.

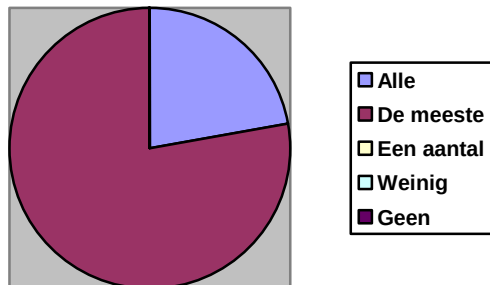
De praktijkopleider is van mening dat zij voldoende tijd heeft om werkbegeleiders te ondersteunen, maar dat het bij werkbegeleiders wel eens aan tijd ontbreekt, of dat zij, door te weinig uren, zaken in hun eigen tijd moeten doen.

De laatste vraag is vraag 5: Geef jouw mening over Stichting Philadelphia Zorg als Stage-instelling (wat is goed, wat kan beter). Bij de beantwoording van deze vraag geeft de praktijkopleider aan dat aan de arbeidsvoorwaarden (CAO gehandicaptenzorg) voldaan wordt. De randvoorwaarden zijn echter niet altijd in orde. Zo hebben werkbegeleiders niet altijd voldoende uren beschikbaar en kunnen stagiaires niet op intranet, waardoor zij moeilijk aan informatie over de instelling komen. Deze problemen bespreekt de praktijkopleider regelmatig met de regiomanager.

Ten slotte is de praktijkopleider van mening dat Stichting Philadelphia Zorg de Beroeps Praktijk Vorming al met al goed geregeld heeft.

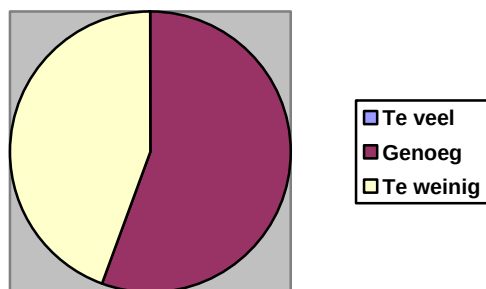
Werkbegeleiders

Vraag 1: In hoeverre biedt de stageplaats de mogelijkheid (denk aan doelgroep, activiteiten) om aan opleidingscompetenties te werken?



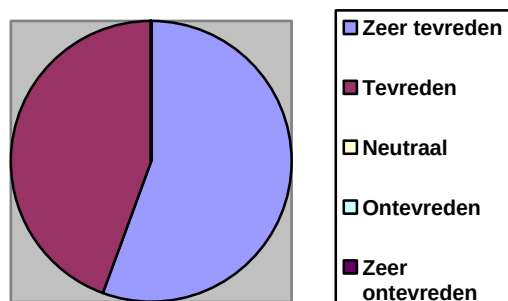
Conclusie: Zoals uit het cirkeldiagram afgelezen kan worden, vinden de meeste werkbegeleiders (7 van de 9) dat stagiaires aan de meeste competenties kunnen werken tijdens hun stage.

Vraag 3: Vind jij dat je voldoende tijd hebt om stagiaires te begeleiden?



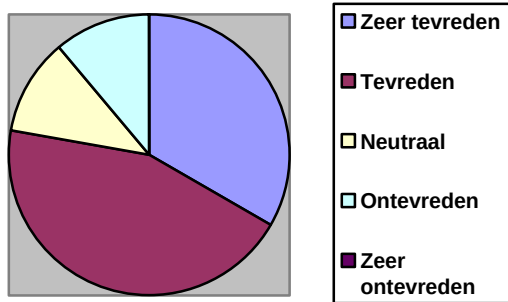
Conclusie: Uit het cirkeldiagram kan afgelezen worden dat werkbegeleiders het niet eens zijn of ze genoeg tijd krijgen om stagiaires te begeleiden of dat het te weinig is. Uit de vraag om toelichting blijkt dat werkbegeleiders vooral problemen hebben met het feit dat ze moeten begeleiden in de tijd die voor cliënten bestemd is. Een ander probleem wat hiermee te maken heeft, is dat het moeilijk blijkt te zijn om een goed moment te vinden voor een begeleidingsgesprek.

Vraag 4: In hoeverre ben je tevreden over de ondersteuning van de praktijkopleider?



Conclusie: Uit het onderzoek blijkt dat werkbegeleiders zeer tevreden zijn over de ondersteuning van de praktijkopleider. Uit de motivatie blijkt dat zij als ondersteunend wordt ervaren bij het begeleiden, ook wanneer er problemen zijn. Werkbegeleiders vinden haar betrokken en vinden het ook prettig voor de stagiaires dat zij aanwezig is.

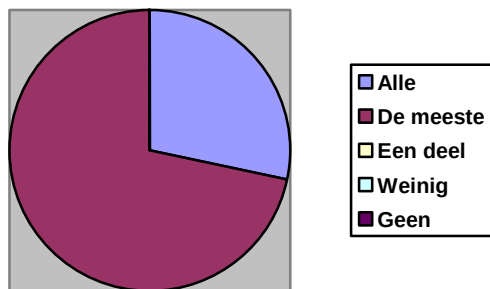
Vraag 5: In hoeverre ben je tevreden over de ondersteuning van jouw team m.b.t. het begeleiden van stagiaires?



Conclusie: Het blijkt dat werkbegeleiders wisselend tevreden zijn over de ondersteuning van hun team. Het blijkt dat de tevreden werkbegeleiders hun team betrokken vinden, ze vragen beantwoorden en dat ze duidelijke afspraken kunnen maken met hun team. De werkbegeleider die ontevreden is, geeft aan dat bij dat team soms kwaliteiten en inzichten ontbreken om de begeleider te ondersteunen.

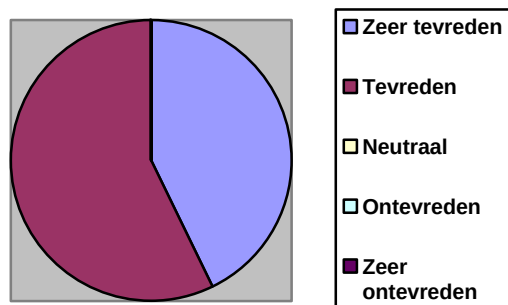
Stagiaires

Vraag 1: In hoeverre is/was er binnen de stageplaats de mogelijkheid (denk aan doelgroep, activiteiten) om aan jouw deelkwalificaties/opleidingscompetenties/opdrachten te werken?



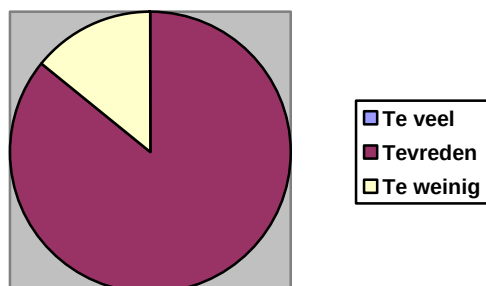
Conclusie: Zoals hierboven te zien is, vinden de stagiaires dat ze binnen de stageplaats de mogelijkheid hebben om aan de meeste competenties te werken. Twee van de zeven stagiaires vinden dat zij aan alle competenties goed kunnen werken. Als toelichting gaven stagiaires aan dat zij tevreden zijn over de tijd en ruimte die zij krijgen om aan competenties te werken. Zij ervaren de vrijheid, stimulans, feedback en begeleiding van collega's als positief.

Vraag 3: In hoeverre ben/was je tevreden over jouw werkbegeleider (begeleider instelling)?



Conclusie: Zoals in het cirkeldiagram te zien is, zijn de stagiaires tevreden tot zeer tevreden over de werkbegeleiders. Zij vonden hun werkbegeleider zeer vriendelijk, kregen begeleiding daar waar het nodig was, kregen feedback en hadden de mogelijkheid om vragen te stellen. Bij één stagiaire was de werkbegeleider langdurig ziek geworden en de vervanger werkte niet op dezelfde woongroep. De stagiaire sprak de vervanger alleen tijdens afspraken, maar dit werd niet als negatief ervaren.

Vraag 4: Wat is jouw mening over de hoeveelheid werkbegeleiding?



Conclusie: Geen van de stagiaires vindt de begeleiding te veel. Zes van de zeven stagiaires zijn tevreden over de hoeveelheid werkbegeleiding. Een stagiaire is ontevreden over de hoeveelheid, zij vond de uren te weinig.

Bij de vraag of de functie van een praktijkopleider een meerwaarde heeft, gaven bijna alle stagiaires aan het tevreden te zijn met de praktijkopleider. De stagiaires vinden dat de praktijkopleider altijd voor hen klaar staat, zowel via telefoon als e-mail. Ze vinden haar een aardige en gezellige vrouw. Verder geeft ze goed advies, weet ze waar ze over praat en kun je met alle problemen bij haar terecht. Een stagiaire vond het dubbel om de praktijkopleider er ook bij te hebben, omdat zij alles van horen zeggen moest, omdat zij de stagiaire niet aan het werk zag met cliënten.

Op de vraag hoe de stagiaires stichting Philadelphia Zorg ervaren als stage-instelling, kregen wij diverse antwoorden. De meeste reacties zijn positief en er zijn een paar aandachtspunten. Deze zijn tevens te lezen bij de aanbevelingen. De ervaringen zijn bij elke stagiaire verschillend. De stagiaires vonden bijvoorbeeld dat ze veel konden leren en de stichting een goede visie heeft. Ze vinden dat ze goede begeleiding krijgen, er veel zorg voor je is als je wat bijzonders/emotioneels mee maakt en er verschillende doelgroepen zijn wat leerzaam is.

Aanbevelingen

Naar aanleiding van de praktijkopleider:

- ✚ De werkbegeleiders zouden meer uren moeten krijgen voor het begeleiden van stagiaires.
- ✚ Stagiaires zouden toegang moeten krijgen tot intranet, waardoor zij makkelijker over informatie over de instelling kunnen beschikken.

Naar aanleiding van de werkbegeleiders:

- ✚ De werkbegeleiders hebben meer tijd nodig die specifiek is gereserveerd voor de stagiaires, op die manier gaat het begeleiden van stagiaires niet ten koste van de tijd voor cliënten.
- ✚ Één werkbegeleider gaf aan dat er binnen dat team kwaliteit en inzicht ontbreekt voor het begeleiden van stagiaires. Dit zou verbeterd kunnen worden. Dit team zou als geheel bijgeschoold kunnen worden om ervoor te zorgen dat zij allemaal op zijn minst in staat zijn om de stagiaire in het werk te begeleiden. Wanneer deze werkbegeleider dan wegvalt, bijvoorbeeld door ziekte of vakantie, kan het team een stagiaire tijdelijk begeleiden.
- ✚ Er is aangegeven dat er meer werkbegeleiders zouden moeten zijn. Op die manier kunnen werkbegeleiders elkaar ondersteunen en elkaar vervangen indien dit nodig is.
- ✚ Ten slotte kwam naar voren dat werkbegeleiders behoefte hebben aan duidelijkheid over de verschillende opleidingen, niveaus, de verschillende eisen van de scholen en het verschil tussen BOL en BBL. Wanneer werkbegeleiders hier beter van op de hoogte zijn, kunnen ze zich hieraan aanpassen en hiermee rekening houden in hun begeleiding.

Naar aanleiding van de stagiaires:

- ✚ Zorg dat er een of twee werkbegeleiders bij komen om andere werkbegeleiders te vervangen bij bijvoorbeeld ziekte.
- ✚ Een stagiaire zou graag willen dat werkbegeleiders meer tijd voor de stagiaire hebben.

En overige verbeterpunten van de stagiaires die niet met de instelling als stage-instelling te maken hebben:

- ✚ Een stagiaire gaf aan dat ze vond dat er meer duidelijkheid moet komen over regels zoals tussen wonen en dagcentrum m.b.t. cliënten die ziek zijn.
- ✚ Zorg dat vervoer beter op elkaar is afgestemd, zodat cliënten thuis komen als iemand op de groep staat.

Hoofdstuk 5: Zelfreflectie

We zullen in dit hoofdstuk ingaan op een aantal onderwerpen. We zullen eerst beschrijven wat zelfreflectie is. Vervolgens zullen we een aantal mogelijkheden beschrijven waarin het reflecteren binnen de leerafdeling vorm zou kunnen krijgen. Wij zullen onze mening geven over deze methoden en afsluiten met een advies over welke methode volgens ons het meest geschikt is. In het volgende hoofdstuk zullen wij dan verder ingaan op deze methode en hoe deze methode specifiek vorm kan gaan krijgen.

Zelfreflectie

Bij zelfreflectie gaat het om terugkijken op het eigen handelen, de reactie op situaties en vooral hoe iemand zich daarbij voelt. Er zijn verschillende onderdelen waarop gereflecteerd kan worden⁹:

- Persoonlijk functioneren, deze vorm kan helpen bij iemands persoonlijkheidsontwikkeling. Belangrijke vragen zijn: Wat is mijn motivatie? Wat is mijn doel? Er wordt stilgestaan bij wie iemand is.
- Beroepsmatig handelen, deze vorm richt zich op methodisch handelen. Een belangrijke vraag is: wat is het effect van de door mij ingezette methode?
- Persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context, hierbij gaat het om het effect van het functioneren in een context. Belangrijke vragen zijn: Wat is het effect op de omgeving en/of de maatschappij?

Reflecteren heeft een aantal functies:

1. Vergroting van zelfkennis
2. Bewustwording van emoties
3. Inzicht in handelen

Reflectie binnen de leerafdeling

Binnen de leerafdeling is het de bedoeling dat de studenten zoveel mogelijk van elkaar leren. Er zijn verschillende mogelijkheden om de studenten van elkaar te laten leren waarbij gebruik gemaakt wordt van reflecteren. Wij hebben onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van Supervisie, Intervisie en Coaching. We hebben gekeken naar de mogelijkheden en de voordelen, maar ook naar de onmogelijkheden en de nadelen. We hebben gebruik gemaakt van verschillende bronnen, deze zijn terug te vinden in de bronnenlijst.

Supervisie

Supervisie vindt individueel plaats of binnen een kleine groep (maximaal 3 tot 4 personen). De personen die supervisie volgen zijn de supervisanten, de persoon die supervisie geeft is de supervisor. Bij supervisie wordt gereflecteerd op de eigen werkstijl. De supervisant leert denken voelen en handelen op elkaar af te stemmen. Er worden situaties besproken waar de supervisant moeilijkheden in ondervindt. Er wordt besproken waar dit mee te maken kan hebben en hoe ermee omgegaan kan worden. Belangrijk bij supervisie is dat het leren betrekking heeft op toekomstige situaties. Situaties die nu moeilijk zijn, worden door supervisie in de toekomst makkelijker.

Supervisie lijkt ons geen goede methode om in te zetten in de leerafdeling. De methode op zich is zeer goed. We hebben er zelf een positieve ervaring mee opgedaan in het derde jaar van onze opleiding. Binnen de leerafdeling vinden wij deze methode niet geschikt. Binnen de leerafdeling is er geen supervisor of supervisor in opleiding, een supervisor is echter wel noodzakelijk. Daarbij zijn de groepjes bij supervisie erg klein. Dat zou betekenen dat er meerdere groepjes gevormd moeten worden en daardoor wordt volgens ons het doel van de leerafdeling niet bereikt. Het is de bedoeling dat ze zoveel mogelijk van elkaar leren, dus van alle studenten en niet van de drie waarbinnen supervisie gegeven zou kunnen worden.

⁹ Bron: www.carrieretijger.nl

Intervisie

Intervisie vindt plaats binnen een intervisiegroep. Hierbij gaat het om een groep collega's die meedenken over vragen en knelpunten waar iemand mee te maken krijgt. Bij intervisie is het niet de bedoeling dat er oplossingen aangedragen worden. De leden van de intervisiegroep stellen vragen waardoor er een beroep wordt gedaan op het probleemoplossend vermogen van de groepsleden. De groepsleden maken gebruik van hun eigen deskundigheid en ervaringen. De leden leren van zichzelf en van de anderen. Bij intervisie worden er van tevoren afspraken gemaakt over regels, doelen en de werkwijze. Intervisie vindt langere periode plaats met een vaste groep deelnemers. Er mag binnen de intervisiegroep geen sprake zijn van hiërarchie.

Intervisie lijkt ons een goede methode om van elkaar te leren. Ze bespreken problemen waar zij zelf tegenaan lopen. Omdat ze binnen dezelfde instelling met dezelfde doelgroep werken, zullen de andere leden deze problemen herkennen. Intervisie zal volgens ons een positieve invloed hebben op de deelnemers. Wij denken dat de deelnemers het prettig zullen vinden om de problemen onderling te bespreken en zij zullen het gevoel hebben dat ze elkaar kunnen helpen. Ook zien ze dat ze tegen dezelfde problemen aan lopen.

Coaching

Het begrip coaching wordt voor veel verschillende begeleidingsvormen gebruikt zoals supervisie en mentoring. Coaching kan op meerdere manieren gegeven worden, maar de meest gebruikelijke vorm is persoonlijke begeleiding op basis van een gelijkwaardige één-op-één-relatie.

De coach ondersteunt de gecoachte en helpt zo om zicht te krijgen op het eigen functioneren, adequaat gedrag aan te leren, resultaat te behalen in concrete situaties e.d. De coach heeft geen taak te adviseren over keuzes, maar de gecoachte sterker te maken in het uitzetten van een eigen koers door te vertrouwen op zijn eigen visie. De gecoachte bepaald zelf wat hij doet, wat de leerdoelen zijn, in samenspraak met de coach. Coaching in kleine groepen, teamcoaching, is ook mogelijk, de coach zoekt dan naar collectieve patronen in gedrag en denken in de groep.

Coaching heeft volgens ons goede aspecten om iemand te begeleiden, maar is voor de leerafdeling minder geschikt, doordat coaching meestal één op één of in kleine groepjes wordt uitgevoerd. Er zijn per leerafdeling veel verschillende stagiaires, die hierdoor kleinere groepjes zouden moeten vormen. Wij willen juist dat alle stagiaires naar elkaar luisteren, vragen stellen en zo van elkaar leren, wat in deze vorm van begeleiding niet goed naar voren komt. Coaching wordt binnen de instelling al gebruikt, maar dan door de praktijkopleider bij werkbegeleiders.

Hoofdstuk 6: Intervisie

In het vorige hoofdstuk hebben wij verschillende methoden weergegeven die betrekking hebben op zelfreflectie. Ons advies is om te kiezen voor intervisie binnen de leerafdeling. In dit hoofdstuk gaan we verder in op intervisie. Aan de orde zal komen aan welke voorwaarden er moet worden voldaan om intervisiebijeenkomsten te kunnen houden. Daarnaast zullen we verschillende vormen van intervisie weergeven en een advies geven over welke vorm volgens ons het meest geschikt is.

Voorwaarden

Om intervisiebijeenkomsten te kunnen houden, moet er aan verschillende voorwaarden worden voldaan. We zullen verschillende voorwaarden benoemen en motiveren.

Instelling

Het is voor de mensen die deelnemen aan intervisie belangrijk dat er een geschikte ruimte is voor de bijeenkomst. Het meest wenselijk is dat iedereen een eigen plek heeft en er ruimte is om te zitten. De deelnemers moeten elkaar kunnen zien. In de ruimte moet op het moment van de intervisiebijeenkomst verder niemand aanwezig zijn die niets met de bijeenkomst te maken heeft. Op die manier kunnen de deelnemers rustig en vrij uit met elkaar praten.

Deelnemers

Er is geen specifieke professionele deskundigheid nodig om deel te nemen aan een intervisiegroep. Toch zijn er een aantal basisvaardigheden waarvan verwacht wordt dat de deelnemers deze beheersen:

- actief luisteren, stil kunnen zijn, elkaar laten uitspreken;
- inleven in de problemen van anderen, zonder te interpreteren;
- onderscheid kunnen maken tussen *mijn* verantwoordelijkheid en die van de ander;
- op een goede manier feedback geven en feedback ontvangen;
- kort en bondig kunnen verwoorden van de eigen mening, met 'ik' spreken;
- goede werkzame vragen stellen;
- oog hebben voor non-verbale communicatie;

Intervisie is het meest zinvol als de deelnemers gemotiveerd zijn en plezier hebben in intervisie. Om dit te kunnen bereiken moet er aandacht worden besteed aan de introductie van de intervisie. Er moet duidelijk zijn wat intervisie is en wat het kan opleveren voor de deelnemers. Op die manier kan bereikt worden dat de deelnemers gemotiveerd zijn.

Het is aan te raden dat de deelnemers zelf een soort 'contract' opstellen waarin zij afspraken maken over hoe de bijeenkomsten verlopen. De volgende zaken kunnen in dit 'contract' worden opgenomen: aanwezigheid, gespreksleiding, werkvorm, voorbereiding, notulering.

SPH student

Wanneer de SPH student gespreksleider wordt zijn er een aantal eisen die aan deze student gesteld zullen worden. De student moet in staat zijn om:

- Sturing geven aan een bijeenkomst (zorgen dat iedereen aan het woord komt, orde bewaren)
- Tijdsbewaking
- Methodisch werken (bij intervisie zijn er een aantal fasen die doorlopen moeten worden)
- Gespreksvaardigheden beheersen
- Verantwoording dragen (op tijd begeleiding vragen, aangeven wanneer er iets mis dreigt te gaan)

Begeleiding

Om de intervisie zo goed mogelijk te laten verlopen, is een goede begeleiding vereist. Vooral in de beginfase, maar ook wanneer er problemen zijn, is het van belang dat er begeleiding aanwezig is. Wij zijn gekomen tot de volgende eisen en taken voor de begeleiding:

- Introduceren van intervisie; afspraken op papier zetten in overleg met de deelnemers, methode uitleggen en het doel van intervisie uitleggen
- Aanwezigheid zoveel mogelijk op de achtergrond. Wij raden aan dat de begeleider de eerste drie maanden aanwezig is en daarna aanwezig is wanneer de deelnemers dit nodig vinden.
- Zicht houden op het proces, maar zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid bij de deelnemers laten.

Vormen van intervisie

Er zijn zoals gezegd verschillende vormen van intervisie. Hieronder kunt u lezen over verschillende vormen van intervisie met daarbij een advies over welke vorm van intervisie wij het meest geschikt vinden voor de leerafdeling en daarbij onze motivatie.

De incidentmethode

Bij de incidentmethode worden er moeilijke zaken uit het verleden of de toekomst met behulp van reflectie besproken. Een belangrijk uitgangspunt is dat collega's verder van het probleem afstaan en daardoor andere gezichtspunten hebben ten aanzien van het probleem. Elke bijeenkomst wordt er een incident gekozen en dat incident wordt besproken. Er wordt gewerkt in een groep gelijken, bij deze groep is vertrouwelijkheid en veiligheid belangrijk. Het gaat bij deze methode niet om goed of fout, maar om een bredere kijk op zaken. De groepsgrootte is ongeveer 8 personen.

De krachtenveldanalyse

Bij de krachtenveldanalyse worden de krachten achterhaald die invloed hebben op het bevorderen of verhinderen van het vinden van een doel of een oplossing voor een probleem. Er wordt gewerkt met werkvragen die te maken hebben met (complexe) werksituaties. Er wordt een keuze gemaakt voor de best mogelijke oplossing voor het probleem en vervolgens wordt er een actieplan gemaakt.

De profielbeschrijving

Bij de profielbeschrijving krijgt een groep greep op het eigen functioneren in werksituaties. Deze methode is geschikt bij het opstarten van intervisie, omdat er via deze methode sprake is van een gelijkwaardige start. Alle deelnemers maken een profielbeschrijving van zichzelf en deze worden tijdens de intervisie besproken. Zo leren de deelnemers zichzelf en elkaar kennen.

De Balint-methode

Bij de Balint-methode wordt er gekeken naar: wat is het probleem? Wat is het aandeel en de invloed van de hulpverlener op het probleem met betrekking tot de oplossing? Het doel is beter zicht krijgen op problemen en op adequatere oplossingen. De deelnemers profiteren van elkaars ervaring en steun. Moeilijk punt is dat het eigen handelen ter discussie staat.

De methode Raguse

Bij de methode Raguse gaat het om de volgende vraag: Wat roept gedrag van anderen op bij de hulpverlener? Hierdoor krijgt de hulpverlener meer begrip voor individuele probleemgevallen en situaties.

Aanbevelingen

Wij raden aan om te starten met de profielbeschrijving. Via deze methoden kunnen de deelnemers elkaar leren kennen en wordt er een gelijkwaardige start gemaakt. Nadat iedereen een profielbeschrijving heeft gemaakt en deze besproken zijn, kan er verder worden gegaan met een andere methode.

Wij raden aan om te kiezen voor de incidentmethode. De kans is groot dat een aantal deelnemers deze methode al kennen en dit werkt prettig, omdat het niet totaal nieuw is. Deze methode is heel gestructureerd en de deelnemers weten al snel wat er van hen wordt verwacht. De deelnemers zullen door deze methode tot nieuwe inzichten komen over situaties en hun eigen handelen. Wanneer er eerst gewerkt is met profielschetsen, zal er een veilig klimaat ontstaan waarin gelijkwaardigheid, veiligheid en vertrouwelijkheid heerst.

Voor meer informatie over de werkwijze van de profielbeschrijving en incidentmethode, verwijzen wij naar bijlage 3, het Stageboek SPH.

Frequentie

Zoals uit bovenstaande blijkt, raden wij aan om te starten met de profielbeschrijving en daarna overstappen naar de incidentmethode. Wij zijn gekomen tot de volgende planning, uitgaande van maximaal 8 studenten die 40 weken stage lopen.

Week	Activiteit
1 t/m 3	Beginperiode, geen intervisie. Thuis lezen over intervisie, profielschets en incidentmethode.
4	Introductie intervisie door praktijkopleider. Voorbereiding voor week 5 t/m 11; Profielschets schrijven
5	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
7	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
9	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
11	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
13	Voorbereiding: vanaf week 13, t/m week 37 elke bijeenkomst incident voorbereiden
16	Intervisie: Incidentmethode
19	Intervisie: Incidentmethode
22	Intervisie: Incidentmethode
25	Intervisie: Incidentmethode
28	Intervisie: Incidentmethode
31	Intervisie: Incidentmethode
34	Intervisie: Incidentmethode
37	Intervisie: Incidentmethode
40	Afsluiten intervisie en afscheid

Hoofdstuk 7: SPH-studenten binnen de leerafdeling

Wij hebben onderzocht wat de voor en nadelen zijn voor een SPH-student, om stage te lopen binnen de leerafdeling bij Stichting Philadelphia Zorg. Ook hebben wij bekeken wat de voor en nadelen zijn van een SPH-student op de leerafdeling. Hieronder zijn de resultaten te lezen.

Voordelen van de leerafdeling voor de SPH-student

Een voordeel van de leerafdeling is dat stagiaires onderling meer contact met elkaar hebben. Zij kunnen tegen dezelfde problemen aanlopen, hier samen over praten en van elkaar leren. Tevens gaan de stagiaires op verschillende locaties stage lopen, waardoor ze breder opgeleid worden. Binnen een stage is het de bedoeling dat een (SPH-)student de kwalificaties van dat leerjaar kan behalen. Binnen de leerafdeling is dit ook mogelijk, er zijn zelfs kwalificaties die expliciet naar voren komen. Aan deze kwalificaties kan nog beter worden gewerkt dankzij deze vorm van stage. Dit is een van de grootste voordelen van een leerafdeling. Hieronder zijn voorbeelden beschreven bij enkele kwalificaties. Natuurlijk is het aan de student zelf om in overleg met de werkbegeleider te kiezen waar hij of zij binnen de leerafdeling aan wilt werken.

Kwalificatie 9: *Het eigen beroepshandelen te verantwoorden ten overstaan van cliënten en/of diens vertegenwoordigers, de eigen hulpverleningsorganisatie en/of andere opdrachtgevers en/of de samenleving.*

Dankzij de intervisie binnen de leerafdeling, leer je om je eigen (beroeps)handelen te verantwoorden en verbeteren. Samen met andere stagiaires praat je over wat je hebt gedaan en kan je aan je stagebegeleider uitleggen wat je hebt gedaan en waarom.

Kwalificatie 10: *Zich als sociaal pedagogisch hulpverlener te profileren en positioneren in een organisatie of samenwerkingsverband en de eigen bijdrage als sociaal pedagogisch hulpverlener te definiëren en te legitimeren.*

Je gaat binnen een team samenwerken met collega's en daarnaast ook vorm je ook een soort team met de andere stagiaires. Binnen beide teams laat je uiteindelijk zien dat je leiding kan geven en een sociaal pedagogisch hulpverlener bent.

Kwalificatie 11: *Samen te werken met collega's en vertegenwoordigers van andere beroepsgroepen in het kader van de ontwikkeling en uitvoering van hulpverleningsbeleid en hulpverleningsprogramma's.* Binnen de leerafdeling werk je samen met collega's van zowel wonen als dagbesteding. Verder werk je samen met de stagiaires en er is de mogelijkheid om programma's ontwikkelen rondom de hulpverlening.

Kwalificatie 12: *Conditie te bewerkstelligen binnen de organisatie die een verantwoorde uitvoering van de hulp- en dienstverlening mogelijk maken.*

Binnen de leerafdeling krijgt een SPH-student de taak om bijvoorbeeld de roosterplanning van de stagiaires te maken. Hierdoor krijg je een verantwoorde uitvoering van de hulp- en dienstverlening, zijn er op verschillende dagen verschillende stagiaires aanwezig en weten de stagiairs waar zij aan toe zijn.

Kwalificatie 13: *Leiding en begeleiding te geven aan collega's, andere beroepsbeoefenaren, vrijwilligers en mantelverzorger in het kader van de hulp- en dienstverlening aan cliënten.*

De SPH-student gaat uiteindelijk de intervisie gesprekken met alle stagiaires leiden. Ook is er de mogelijkheid om bijvoorbeeld vrijwilligers aan te sturen of een begeleidingsgesprek van een stagiaire bij te wonen.

Kwalificatie 16: *Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en vernieuwing van de instellingsmethodiek, door de beroepsrelevante ontwikkelingen in de samenleving en in de zorg in kaart te brengen en te analyseren en aanzetten te geven die leiden tot verbetering van beleid en werkwijzen met betrekking tot hulp- en dienstverlening binnen en vanuit de organisatie.*

De leerafdeling is nieuw omdat dit op kleinschalig wonen is. Hierdoor zullen er zeker na het eerste jaar nog bepaalde veranderingen plaats vinden of kinderziektes worden verholpen. Als SPH-student mag je hier over meedenken en zo kun je een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van deze manier van werken.

Kwalificatie 19: *Kritisch te reflecteren op eigen beroepsmatig handelen, houding en motivatie vanuit theoretische en normatieve kaders.*

Tijdens de opleiding zul je regelmatig moeten reflecteren, maar binnen de leerafdeling zal dit ook veel aan bod komen. Wat tijdens interviews naar voren komt, kan vaak weer worden gebruikt in de lessen.

Kwalificatie 21: *De eigen loopbaan te sturen en vorm te geven door actief gebruik te maken van mogelijkheden die de organisatie biedt om de eigen deskundigheid verder te ontwikkelen.*

Van een SPH-student wordt meer verwacht dan van een SPW-student. Zo krijg je uiteindelijk de verantwoordelijkheid over de roosters van stagiaires en interview. Een deel mag je in overleg ook zelf bepalen. Dan bepaal je zelf waar je meer over wilt leren en wat je wilt onderzoeken. Dit doe je mede door het gebruik van je POP.

Nadelen van de leerafdeling voor de SPH-student

Natuurlijk zijn er bij voordelen ook nadelen. Hieronder de nadelen voor een SPH-student om op de leerafdeling stage te lopen:

- Je hebt weinig kans op een baan als SPH'er na je stage. Er werken vooral mensen met niveau 3 en 4, dus als je hier zou blijven werken, krijg je als MBO'er betaald, of krijg je andere taken op HBO-niveau. Dit komt door bezuinigingen.
- Er wordt veel van je verwacht. Je krijgt uiteindelijk veel verantwoordelijkheden, maar hier kies je zelf voor.

Voordelen van de SPH-student voor de leerafdeling

Voordelen:

- Studenten kunnen begeleiding geven;
- Ze kunnen roosters maken voor de andere stagiaires;
- Het kan motiverend zijn voor SPW studenten om door te studeren. Als ze zien wat de taken zijn en ze vinden het leuk, zullen ze als SPH-student misschien ook terugkomen om op de leerafdeling stage te lopen;
- Extra theoretische verdieping;
- De studenten hebben een helicopterview en kunnen hierdoor met vernieuwende ideeën komen.

Nadelen van de SPH-student voor de leerafdeling

Nadelen:

- SPW studenten kunnen zich ondergeschikt voelen door een SPH'er. De praktijkopleider (Erna Veldhorst) zal moeten zorgen dat dit niet gebeurt. De bedoeling van de leerafdeling is dat de studenten samenwerken en dat draait op basis van veiligheid.
- Doordat er op de instelling weinig HBO-opgeleide medewerkers zijn die de SPH-student kunnen begeleiden, zal er voor deze begeleiding een grotere taak voor de praktijkopleider zijn.

Hoofdstuk 8: Stageboek SPH

Vorig jaar hebben wij persoonlijk ervaren dat er veel op je af komt tijdens een jaarstage. Omdat de leerafdeling voor het eerste jaar gaat functioneren, is de kans groot dat dit extra energie vraagt van de stagiaires, meer als bij een reguliere stage waar het stageproces al langere tijd hetzelfde gaat. Om deze reden hebben wij besloten om een stageboek te maken voor SPH-studenten. Wij hebben bewust alleen gekozen voor SPH-studenten. De eerste reden hiervoor is dat wij zelf deze opleiding hebben gedaan en hierdoor weten wat er van je wordt verwacht vanuit de opleiding. De tweede reden is dat zij een sturende rol en veel verantwoordelijkheid krijgen, door het stageboek willen wij hen informatie verschaffen die zij nodig hebben voor deze sturende rol.

In het afstudeerproject staat diverse informatie wat bruikbaar kan zijn voor studenten, maar niet alles is relevant. Bruikbare informatie uit dit afstudeerproject hebben wij samengevat en aangepast zodat studenten het als handvat tijdens hun stage kunnen gebruiken.

Als eerst is in dit stageboek te lezen wat een leerafdeling is, om hier een beter beeld over te krijgen. Daarna is te lezen wat van de stagiaire wordt verwacht binnen deze stage. Vervolgens komt er informatie over wat intervisie is en hoe zij dit moeten toepassen, omdat dit een belangrijk aspect zal zijn van de stage. Tot slot zijn er voorbeelden te lezen hoe de stagiaires binnen de leerafdeling kunnen werken aan hun POP en portfolio. Dit zijn volgens ons de vier belangrijkste zaken die te maken hebben met de basis voor het uitvoeren van hun grote rol in het stageteam. Het stageboek zelf is te vinden in bijlage 3.

Conclusie

In de inleiding heeft u kunnen lezen dat onze probleemstelling tweedelig was:

3. “Wat maakt een instelling tot een goede stage-instelling voor studenten van niveau 3,4 en 5 (SPH) en hoe zou de kwaliteit van de stageplaatsen kunnen worden verhoogd binnen Stichting Philadelphia Zorg, regio Gelderland-Oost?”
4. “Op welke wijze kan een SPH student binnen een leerafdeling worden geplaatst waardoor de leerafdeling zowel voordelen voor de SPH student oplevert als ook voor de overige studenten binnen deze leerafdeling?”

In hoofdstuk 1 heeft u kennis kunnen maken met Stichting Philadelphia Zorg. In dit hoofdstuk is een beeld geschetst van de Stichting, het is een grote landelijke instelling. In hoofdstuk 2 is het beeld van de Stichting aangevuld met informatie over de doelgroep. Stichting Philadelphia biedt ondersteuning aan cliënten met uiteenlopende ondersteuningsvragen. Bij de meeste cliënten is er in ieder geval sprake van een verstandelijke beperking. De cliënten binnen de locaties Radeland in Brummen en Wielbergen in Angerlo zijn nader omschreven, omdat hier de leerafdelingen gaan komen.

In hoofdstuk 3 staat uitgewerkt wat een leerafdeling is, namelijk: een competentiegericht stageomgeving waar een groep deelnemers, onder deskundige begeleiding, een afdeling runt. Stagiaires leren zelfstandig te werken en leren van elkaar. Leerafdelingen zijn winst voor de instellingen, de scholen en de stagiaires. Ook is toegelicht dat er door Stichting Philadelphia Zorg een eigen vorm is ontworpen voor een leerafdeling.

Uit hoofdstuk 4 blijkt dat zowel werkbegeleiders, als stagiaires, als ook de praktijkopleider tevreden zijn met de kwaliteit van de instelling als stage-instelling. Er zijn wel een paar verbeterpunten. Deze heeft u in dit hoofdstuk kunnen lezen.

Hoofdstuk 5 gaf informatie over zelfreflectie en hoe dit mogelijk vorm kan krijgen binnen een leerafdeling. Na onderzoek gedaan te hebben naar supervisie, intervisie en coaching zijn wij tot de conclusie gekomen dat intervisie het meest geschikt is. Onze motivatie hiervoor hebben wij in dit hoofdstuk weergegeven.

Hoofdstuk 6 gaat verder in op intervisie. In dit hoofdstuk heeft u kunnen lezen over de voorwaarden waar aan voldaan moet worden als er intervisie bijeenkomsten gehouden gaan worden. Vervolgens was er te lezen welke vormen van intervisie er zijn en dat wij aanraden om te kiezen voor de profielbeschrijving en de incidentmethode. Ten slotte hebben wij aanbevelingen gedaan over de duur en de frequentie van de intervisie.

Hoofdstuk 7 gaf een overzicht van de voor- en nadelen van en voor SPH studenten binnen de leerafdeling. Wij hebben onder andere een aantal mogelijkheden gegeven voor het POP van de SPH studenten.

Hoofdstuk 8 is de verantwoording van het stageboek voor de SPH studenten, wat terug te vinden is in een bijlage. Omdat er veel van de stagiaires wordt gevraagd biedt dit stageboek ondersteuning bij het schrijven van het POP en bij het begeleiden van de intervisiebijeenkomsten.

Bronnenlijst

Boeken en Artikelen

Over het schrijven van teksten

- Ansems, J. - *Van woord tot tekst, Een basiscursus praktische taalvaardigheid voor onderwijs en zelfstudie*. Baarn, HB uitgevers, 2002/2003
- Behrend, D., A. Slob – *Het maken van een werkstuk*. Hogeschool Windesheim
- Berkenbosch, R., W. Koesenruijter - *Schrijven van beleidsnotities. Handleiding voor het opstellen van korte adviesteksten over beleid*. Houten, Wolters-Noordhoff Groningen, 2003
- Handleiding afstudeerprojecten 2007-2008

Over Enquêtes en Interviews

- Baarda, D.B., M.P.M de Goede, M. Kalmijn - *Enquêteren en gestructureerd interviewen. Praktische handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van gestructureerde interviews*. Groningen, Wolters-Noordhoff Groningen, 2007, 2^{de} druk.
- Baarda, D.B., M.P.M. de Goede, A.G.E van der Meer - *Basisboek interviewen. Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Groningen, Wolters-Noordhoff Groningen, 2007, 2^{de} herz. druk.
- Jansen, E.P.W. A., H. Joostens, D.R Kemper - *Enquêteren. Het opstellen en gebruiken van vragenlijsten* Groningen, Wolters-Noordhoff Groningen, 2004
- Loooveren I. van, W. De Schamphelre - *De techniek van de enquête. Een inleiding* Amersfoort, Acco, 1996

Over de doelgroep

- Keuzemodule “Communiceren met mensen met een verstandelijke beperking” en gelijknamig boek van Monica Boschman

Over de leerafdeling

- Projectplan leerafdelingen door Erna Veldhorst
- Informatiebijeenkomst Groesbeek over leerafdelingen

Over zelfreflectie

- Nico Stammes Performance Consultancy - *Een visie op intervisie*
- Hendriksen, J. – *Intervisie bij werkproblemen. Procesmatig en taakgericht problemen oplossen*. Soest, Uitgeverij H. Nelissen, 2005, 12^e druk

Internet

Over de instelling en de doelgroep

- www.philadelphia.nl

Over de leerafdeling

- <http://www.leerafdeling.nl/artikel.php?id=871>

Over zelfreflectie en intervisie

- www.goedgezien.nl
- www.carrieretijger.nl
- www.wikipedia.nl

- www.intervisie.nl
- <http://www.goedgezien.nl/supervisieintervisieofcoaching.htm>
- <http://www.coachinggids.nl/index2/?dsp=../zoeken/artlst.php> (de coachinggids)
- <http://nl.wikipedia.org/wiki/Coaching>
- www.ckzlimburg.be/dlcpdfs/intervisie.pdf
- <http://www.schipperscoaching.nl/intervisie/incidentmethode.htm>
- <https://www.surfgroepen.nl/sites/portfolioimplementatie/Items%20begeleider/HvAEFAIncidentmethode.doc>

Deskundigen:

Leden uit de stuurgroep

- Erna Veldhorst
Zij is opdrachtgever en deskundige als het gaat om de leerafdeling binnen de instelling en de kwaliteit van de stageplaatsen binnen de instelling op dit moment
- Machteld van Wengen
Zij is bij het project betrokken (stuurgroep). Zij is medewerkster van Calibris.
- Wij zelf
Ervaring als SPH-student
- Docenten van Hogeschool Windesheim en ROC (Apeldoorn, Zutphen en Doetinchem)

Voor de enquêtes

- Stagiaires van de instelling
- Medewerkers van de instelling (dagbesteding en wonen)

Bijlagen

1. Enquêtes
2. Reclamefolder
3. Stageboek SPH
4. Samenvattingen literatuur
5. Werkplan
6. Procesverslag Maaïke
7. Procesverslag Milou
8. Tijdsplanning

Bijlage 1: Enquêtes

Enquête Praktijkopleider

Vraag 1: In hoeverre biedt de stageplaats de mogelijkheid (denk aan doelgroep, activiteiten) om aan opleidingscompetenties te werken?

- ☐ Aan alle competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan de meeste competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan een deel van de competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan weinig competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan bijna geen competenties kan gewerkt worden

Vraag 2: In hoeverre is er binnen de stageplaats de ruimte (stimulerende collega's, vrijheid) om aan opleidingscompetenties te werken?

Vraag 3: Vind jij dat je voldoende tijd hebt om stagiaires te begeleiden?

- ☐ Te veel
- ☐ Tevreden
- ☐ Te weinig

Motiveer:

Vraag 4: Vind jij dat je voldoende tijd hebt om werkbegeleiders te ondersteunen?

- ☐ Te veel
- ☐ Tevreden
- ☐ Te weinig

Motiveer:

Vraag 5: Geef jouw mening over Stichting Philadelphia Zorg als Stage-instelling (wat is goed, wat kan beter):

Enquête Werkbegeleiders

Vraag 1: In hoeverre biedt de stageplaats de mogelijkheid (denk aan doelgroep, activiteiten) om aan opleidingscompetenties te werken?

- ☐ Aan alle competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan de meeste competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan een deel van de competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan weinig competenties kan gewerkt worden
- ☐ Aan bijna geen competenties kan gewerkt worden

Vraag 2: In hoeverre is er binnen de stageplaats de ruimte (stimulerende collega's, vrijheid) om aan opleidingscompetenties te werken?

Vraag 3: Vind jij dat je voldoende tijd hebt om stagiaires te begeleiden?

- ☐ Te veel
- ☐ Tevreden
- ☐ Te weinig

Motiveer:

Vraag 4: In hoeverre ben je tevreden over de ondersteuning van de praktijkopleider:

- ☐ Zeer tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Neutraal
- ☐ Ontevreden
- ☐ Zeer ontevreden

Geef aan waarom:

Vraag 5: In hoeverre ben je tevreden over de ondersteuning van jouw team m.b.t. het begeleiden van stagiaires:

- ☐ Zeer tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Neutraal
- ☐ Ontevreden
- ☐ Zeer ontevreden

Geef aan waarom:

Vraag 6: Geef jouw mening over Stichting Philadelphia Zorg als Stage-instelling (wat is goed, wat kan beter):

Enquête (oud) Stagiaires

Algemeen

Opleiding:

Niveau:

Leerjaar:

Duur stage:

Vraag 1: In hoeverre is/was er binnen de stageplaats de mogelijkheid (denk aan doelgroep, activiteiten) om aan jouw competenties te werken?

- ☐ Aan alle competenties kan/kon gewerkt worden
- ☐ Aan de meeste competenties kan/kon gewerkt worden
- ☐ Aan een deel van de competenties kan/kon gewerkt worden
- ☐ Aan weinig competenties kan/kon gewerkt worden
- ☐ Aan bijna geen competenties kan/kon gewerkt worden

Vraag 2: In hoeverre is/was er binnen de stageplaats de ruimte (stimulerende collega's, vrijheid) om aan jouw competenties te werken (denk hierbij aan wat voor jou prettig was en wat niet)?

Vraag 3: In hoeverre ben/was je tevreden over jouw werkbegeleider (begeleider instelling)?

- ☐ Zeer tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Neutraal
- ☐ Ontevreden
- ☐ Zeer ontevreden

Geef aan waarom:

Vraag 4: Wat is jouw mening over de hoeveelheid werkbegeleiding?

- ☐ Te veel
- ☐ Tevreden
- ☐ Te weinig

Vraag 5: Wat is jouw mening over de praktijkopleider (Erna Veldhorst) en geef aan waarom:

Vraag 6: Geef jouw mening over Stichting Philadelphia Zorg als Stage-instelling (wat is goed, wat kan beter):

Bijlage 2: Reclamefolder

Informatie stageplaatsen

Instelling: Stichting Philadelphia Zorg

Plaats: Brummen of Angerlo

Aantal plaatsen: Brummen 1 à 2, Angerlo 1à 2

Doelgroep:

- Mensen met een matige tot ernstige verstandelijke beperking
- Mensen met een meervoudig complexe handicap
- Eventuele bijkomende (gedrag)problematiek

Soort stage:

Leerafdeling

Bij Stichting Philadelphia Zorg is men bezig met het opstarten van een Leerafdeling. Een leerafdeling is een competentiegerichte stageomgeving waar een groep deelnemers, onder deskundige begeleiding, samenwerkt. In zowel Brummen als Angerlo staan een aantal woningen en is er een centrum voor werk/dagbesteding aanwezig. Op elk huishouden en op een aantal groepen in het centrum voor werk/dagbesteding loopt iemand stage. De meeste stagiaires zullen studenten SPW en Verpleging en Verzorging zijn. Daarbij zijn er per leerafdeling 1 à 2 plaatsen voor SPH studenten. Deze leerafdeling zal starten vanaf september 2008 (komend schooljaar is dus het eerste jaar dat deze leerafdeling zal gaan draaien).

Algemeen

Alle stagiaires samen zullen een team vormen. De stagiaires hebben onderling als team een overleg. In dit overleg kunnen ze bijvoorbeeld extra hulp- en ondersteuningsvragen bespreken die spelen op één of meerdere afdelingen. De uitkomsten van dit stagiaires-overleg kan worden gebruikt bij de oplossing van deze vragen of problemen.

Het is de bedoeling dat de studenten gaan functioneren als een zelfstandig team dat bij vragen om extra ondersteuning zelf bekijken wie van de stagiaires er ingezet gaat worden om deze ondersteuning te bieden. Hierbij houden ze rekening met de competenties waar de individuele studenten aan werken. Wanneer er bijvoorbeeld een verjaardag is, kan er op die afdeling een vraag zijn om extra ondersteuning. Hier hoeft dan bijvoorbeeld (minder) vast personeel voor worden ingezet, en kan er gebruik gemaakt worden van stagiaires van de leerafdeling. De stagiaires zullen ook opdrachten krijgen om projecten op te starten, bijvoorbeeld op een vaste dag in de week een bewegingsactiviteit te organiseren voor een cliënt. Hierbij moet een activiteit gekozen worden, gemotiveerd worden waarom deze activiteit gekozen is en hij moet uitgevoerd en geëvalueerd gaan worden.

Naast deze leerafdeling waarin de studenten een eigen team vormen, hebben alle stagiaires een eigen werkplek. Dit kan zijn op een woning of op dagbesteding. Ook gaan de studenten meekijken op andere afdelingen. Zo zien de studenten niet alleen hun eigen stageplaats, maar krijgen zij een beeld van verschillende onderdelen van de locatie. Op deze manier krijgen de studenten ook een beter beeld van hoe de dag van een cliënt er uit ziet. Als je stage loopt op een woning, zul je ook met de cliënten meegaan naar dagbesteding en ervaren wat zij daar meemaken.

SPH student

De SPH student(en) gaat dit team leidinggeven. Deze student gaat fungeren als een soort teamleider. Dit is een unieke kans om al tijdens je stage hierin te oefenen en te leren hoe dit in zijn werk gaat. De student zal intervisiebijeenkomsten gaan begeleiden, gaat leren hoe hij roosters moet maken voor de stagiaires (en gaat dit ook in praktijk brengen) en hij gaat sturing geven aan de projecten. Natuurlijk gebeurt dit alles onder begeleiding, maar deze begeleiding zal naar mate het jaar vordert en de stagiaire meer competent is afnemen. Zo krijgt de student steeds meer verantwoordelijkheid.

Bijlage 3: Stageboek SPH

Stageboek SPH

Hier voor je ligt het stageboek SPH. Dit stageboek is speciaal gericht op SPH-studenten die gaan stagelopen binnen de leerafdeling van stichting Philadelphia zorg.
De inhoud van dit stageboek:

1. Wat is een leerafdeling?
2. Wat wordt er van jou verwacht?
3. Intervisie
4. Suggesties voor je POP

**Gemaakt door:
Milou Otten en Maaïke Heijen**

Mei 2008

1. Wat is een leerafdeling

“Een leerafdeling is een competentiegerichte stageomgeving waar een groep deelnemers, onder deskundige begeleiding, een afdeling runt. Stagiaires leren zelfstandig te werken en leren van elkaar. Leerafdelingen zijn winst voor de instellingen, de scholen en de stagiaires”.

Hierbij is het wel belangrijk dat jullie als stagiaires de afdelingen niet gaan overnemen zoals in de omschrijving van een leerafdeling staat. Wanneer dit zou gebeuren, zou het betekenen dat de cliënten elk jaar te maken zouden krijgen met een geheel nieuw team van begeleiders. Omdat het voor de cliënten zeker niet wenselijk is dat dit gebeurt, is er gezocht naar een alternatieve wijze om de leerafdeling vorm te geven.

Op de huishoudens, de dagbesteding en werk komen stagiaires een jaar of half jaar stage lopen. Jullie vormen samen een team. Jij bent één van deze stagiaires en hoort dus ook bij het stageteam. Jullie hebben onderling als team een overleg. In dit overleg kunnen jullie bijvoorbeeld hulp- en ondersteuningsvragen bespreken die spelen op één of meerdere afdelingen. De uitkomsten van dit overleg kan worden gebruikt bij de oplossing van deze vragen of problemen.

Het is de bedoeling dat de jullie als stagiaires gaan functioneren als een zelfstandig team dat bij vragen om extra ondersteuning zelf bekijken wie van de stagiaires er ingezet gaat worden om deze ondersteuning te bieden. Hierbij houden jullie rekening met de competenties waar de individuele studenten aan werken.

Alle stagiaires worden gekoppeld aan een eigen werkbegeleider. Deze werkbegeleider blijft het aanspreekpunt voor deze student en zal de student begeleiden tijdens zijn/haar gehele stage. Na een inwerkperiode gaan jullie ook op andere afdelingen werken. Op deze manier krijgt iedereen een beter beeld van de verschillende doelgroepen. Tevens kunnen jullie zo zien wat op andere afdelingen gebeurt en leren om samen te werken met verschillende disciplines.

2. Wat wordt er van jou verwacht?

Binnen een stage zijn er algemene verwachtingen. Deze worden vanuit je opleiding en de stage-instelling aangegeven. Je bent verantwoordelijk voor je eigen handelen, maar bent nooit eindverantwoordelijk binnen de instelling. Je hebt recht op de nodige begeleiding, wat zeker in het begin van je stage belangrijk zal zijn. Tijdens je stage zal je steeds meer taken en verantwoordelijkheden krijgen.

Binnen de leerafdelingen worden er extra zaken van je verwacht namelijk dat je:

- Het stageteam aanstuurt als teamcoördinator;
- Gespreksleider bent bij de intervisiebijeenkomsten;
- Mede zorg draagt voor de roosterplanning;
- Meedraait op diverse groepen;
- Het functioneren van de leerafdeling evalueert;
- Kritisch reflecteert over je eigen handelen.

3. Intervisie

Wat is intervisie

Intervisie vindt plaats binnen een intervisiegroep. Hierbij gaat het om een groep collega's die meedenken over vragen en knelpunten waar iemand mee te maken krijgt. Bij intervisie is het niet de bedoeling dat er oplossingen aangedragen worden. De leden van de intervisiegroep stellen vragen waardoor er een beroep wordt gedaan op het probleemoplossend vermogen van de groepsleden. De groepsleden maken gebruik van hun eigen deskundigheid en ervaringen. De leden leren van zichzelf en van de anderen. Bij intervisie worden er van tevoren afspraken gemaakt over regels, doelen en de werkwijze. Intervisie vindt langere periode plaats met een vaste groep deelnemers. Er mag binnen de intervisiegroep geen sprake zijn van hiërarchie.

Intervisiebijeenkomsten

Er zal gewerkt worden met twee vormen van intervisie. De profielbeschrijving en de incidentmethode. Hieronder is te lezen wat deze vormen inhouden en hoe de bijeenkomsten eruit zien. Voor meer informatie kun je het boek lezen: Intervisie bij werkproblemen, Procesmatig en taakgericht problemen oplossen. Geschreven door Jeroen Hendriksen.

De profielbeschrijving

Bij de profielbeschrijving krijgt een groep greep op het eigen functioneren in werksituaties. Deze methode is geschikt bij het opstarten van intervisie, omdat er via deze methode sprake is van een gelijkwaardige start. Alle deelnemers maken een profielbeschrijving van zichzelf en deze worden tijdens de intervisie besproken. Zo leren de deelnemers zichzelf en elkaar kennen.

Werkwijze (richtlijnen)

Stap 1: Het schrijven van een profiel

1. Beschrijf in het kort de probleemsituatie die je als uitgangspunt neemt voor het schrijven van je profiel
2. Beschrijf vanuit welke functie of taakopdracht je jouw profiel schrijft
3. Beschrijf je sterke kanten:
 - Wat doe je goed?
 - Welke resultaten boek je?
 - Hoe ben je aan het werk?
4. Beschrijf je zwakke kanten:
 - Wat doe je niet goed?
 - Wat is je niet gelukt?
 - Hoe ben je dan aan het werk?
5. Beschrijf je perspectieven op verandering

Stap 2: Kiezen en bespreken van de profielen (2 per bijeenkomst)

Besprek de profielen. Zorg dat iedereen een kopie heeft van de profielen en lees ze. Onderstreep positieve en mindere positieve krachten.

Stap 3: Besprek positieve krachten

Stel vragen over de positieve krachten. Stel geen suggestieve en interpreterende vragen. Vraag door op antwoorden.

Stap 4: Besprek minder positieve krachten

Stap 5: Verken elkaars grondhouding ten aanzien van:

- Machten en onmacht
- Vrijheid of angst
- Starheid of creativiteit
- Genegenheid of prestatiedrang

Stap 6: Stel het profiel bij en ontwikkel perspectieven

Reflectief moment (als huiswerk voor de volgende keer)

De incidentmethode

Bij de incidentmethode worden er moeilijke zaken uit het verleden of de toekomst met behulp van reflectie besproken. Een belangrijk uitgangspunt is dat collega's verder van het probleem afstaan en daardoor andere gezichtspunten hebben ten aanzien van het probleem. Elke bijeenkomst wordt er een incident gekozen en dat incident wordt besproken. Er wordt gewerkt in een groep gelijken, bij deze groep is vertrouwelijkheid en veiligheid belangrijk. Het gaat bij deze methode niet om goed of fout, maar om een bredere kijk op zaken. De groepsgrootte is ongeveer 8 personen.

Werkwijze

Stap 1: Introductie en keuze van het incident (20 minuten)

- a. Mag nog niet volledig zijn uitgewerkt.
- b. De probleeminbrenger is bij het incident betrokken
- c. Incident kort en feitelijk formuleren
- d. Het incident is kort geleden gebeurd

Noteer het incident, presenteer het incident en kies een incident

Stap 2: Schetsen van de probleemsituatie (2 minuten)

De inbrenger vertelt (iets uitgebreider) kort en zakelijk het incident. Er mag niet verteld worden hoe er gehandeld is, of hoe het is afgelopen!

Stap 3: Noteren van vragen om informatie (5 minuten)

De deelnemers schrijven vragen op die ze hebben om meer informatie te krijgen over de situatie.

Stap 4: Informatieronde (15 minuten)

Er worden informatieve vragen gesteld aan de probleeminbrenger. Er mag geen discussie ontstaan en er mag niet verteld worden hoe het probleem is opgelost.

Stap 5: Analyse van de situatie (10 minuten)

De groepsleden bespreken wat zij hebben ontdekt (oorzaken, aanleidingen, rol van de inbrenger, omgevingsfactoren enz.) Ze leggen verbanden en interpreteren d.m.v. de gekregen informatie.

Stap 6: Standpuntbepaling door de groep (15 minuten)

Wat zouden de groepsleden doen in deze situatie? De gespreksleider noteert dit kort in steekwoorden of telegramstijl.

Stap 7: Wat doet/deed de inbrenger (5 minuten)

De inbrenger vertelt feitelijk wat hij of zij deed.

Stap 8: Afsluitende discussie (25 minuten)

De groepsleden praten over de verschillende benaderingen. Vragen die de gespreksleider kan stellen:

- Heeft de inbrenger behoefte aan een reactie op gebeurtenissen uit de bespreking?
- Wat zijn de voor- en nadelen van bepaalde aanpakken?
- Eventuele verbreding van het incident naar andere problemen uit de werksituaties van de deelnemers

Stap 9: Evaluatie (10 minuten)

- Wat heb je geleerd tijdens deze bijeenkomst?
- Noteer wat je vond van de wijze waarop deze gebeurtenis is besproken

Eerst beantwoordt de probleeminbrenger de vragen, vervolgens alle groepsleden individueel.

Frequentie

Hieronder is de richtlijn te lezen over de frequentie van intervisie, uitgaande van maximaal 8 studenten die 40 weken stage lopen.

Week	Activiteit
1 t/m 3	Beginperiode, geen intervisie. Thuis lezen over intervisie, profielschets en incidentmethode.
4	Introductie intervisie door praktijkopleider. Vorbereiding voor week 5 t/m 11; Profielschets schrijven
5	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
7	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
9	Intervisie: Profielbeschrijving (2)
11	Intervisie: Profielbeschrijving (2) Vorbereiding: vanaf week 13, t/m week 37 elke bijeenkomst incident vorbereiden
13	Intervisie: Incidentmethode
16	Intervisie: Incidentmethode
19	Intervisie: Incidentmethode
22	Intervisie: Incidentmethode
25	Intervisie: Incidentmethode
28	Intervisie: Incidentmethode
31	Intervisie: Incidentmethode
34	Intervisie: Incidentmethode
37	Intervisie: Incidentmethode
40	Afsluiten intervisie en afscheid

4. Suggesties voor je POP

Hieronder zijn per kwalificatie suggesties voor wat je kunt gebruiken in je POP. Tijdens de stage is het belangrijk om je oren en ogen open te houden, aangezien je veel meer zaken tegen zult komen wat je kunt gebruiken. Het gaat erom waar jij graag aan wilt werken en wat bruikbaar is voor de instelling. Dit alles gaat natuurlijk in overleg met je werkbegeleider.

Kwalificatie 9: Het eigen beroepshandelen te verantwoorden ten overstaan van cliënten en/of diens vertegenwoordigers, de eigen hulpverleningsorganisatie en/of andere opdrachtgevers en/of de samenleving.

Dankzij de intervisie binnen de leerafdeling, leer je om je eigen (beroeps)handelen te verantwoorden en verbeteren. Samen met andere stagiaires praat je over wat je hebt gedaan en kan je aan je stagebegeleider uitleggen wat je hebt gedaan en waarom.

Kwalificatie 10: Zich als sociaal pedagogisch hulpverlener te profileren en positioneren in een organisatie of samenwerkingsverband en de eigen bijdrage als sociaal pedagogisch hulpverlener te definiëren en te legitimeren.

Je gaat binnen een team samenwerken met collega's en daarnaast vorm je ook een soort team met de andere stagiaires. Binnen beide teams laat je uiteindelijk zien dat je leiding kan geven en een sociaal pedagogisch hulpverlener bent.

Kwalificatie 11: Samen te werken met collega's en vertegenwoordigers van andere beroepsgroepen in het kader van de ontwikkeling en uitvoering van hulpverleningsbeleid en hulpverleningsprogramma's. Binnen de leerafdeling werk je samen met collega's van zowel wonen als dagbesteding. Verder werk je samen met de stagiaires en er is de mogelijkheid om programma's te ontwikkelen rondom de hulpverlening.

Kwalificatie 12: Conditie te bewerkstelligen binnen de organisatie die een verantwoorde uitvoering van de hulp- en dienstverlening mogelijk maken.

Binnen de leerafdeling krijg je de taak om bijvoorbeeld de roosterplanning van de stagiaires te maken. Hierdoor krijg je een verantwoorde uitvoering van de hulp- en dienstverlening, zijn er op verschillende dagen verschillende stagiaires aanwezig en weten de stagiairs waar zij aan toe zijn.

Kwalificatie 13: Leiding en begeleiding te geven aan collega's, andere beroepsbeoefenaren, vrijwilligers en mantelverzorger in het kader van de hulp- en dienstverlening aan cliënten.

Je gaat uiteindelijk de intervisie gesprekken met alle stagiaires leiden. Ook is er de mogelijkheid om bijvoorbeeld vrijwilligers aan te sturen of een begeleidingsgesprek van een stagiaire bij te wonen. Dit kun je gebruiken bij deze kwalificatie.

Kwalificatie 16: Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en vernieuwing van de instellingsmethodiek, door de beroepsrelevante ontwikkelingen in de samenleving en in de zorg in kaart te brengen en te analyseren en aanzetten te geven die leiden tot verbetering van beleid en werkwijzen met betrekking tot hulp- en dienstverlening binnen en vanuit de organisatie.

De leerafdeling is nieuw, omdat dit op kleinschalig wonen is. Hierdoor zullen er zeker na het eerste jaar nog bepaalde veranderingen plaats vinden of kinderziektes worden verholpen. Als SPH-student mag je hier over meedenken en zo kun je een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van deze manier van werken. Tevens kun je bijvoorbeeld een bruikbare methodiek bekend maken onder de medewerkers, om de hulpverlening te verbeteren.

Kwalificatie 19: Kritisch te reflecteren op eigen beroepsmatig handelen, houding en motivatie vanuit theoretische en normatieve kaders.

Tijdens de opleiding zul je regelmatig moeten reflecteren, maar binnen de leerafdeling zal dit ook veel aan bod komen. Wat tijdens intervisies naar voren komt, kan vaak weer worden gebruikt in de lessen en je POP.

Kwalificatie 21: De eigen loopbaan te sturen en vorm te geven door actief gebruik te maken van mogelijkheden die de organisatie biedt om de eigen deskundigheid verder te ontwikkelen.

Van een SPH-student wordt meer verwacht dan van een SPW-student. Zo krijg je uiteindelijk de verantwoordelijkheid over de roosters van stagiaires en intervisie. Een deel mag je in overleg en door het gebruik van je POP ook zelf bepalen.

Bijlage 4: Samenvattingen literatuur

Het schrijven van een rapport

- Bron: Berkenbosch, R., W. Koesenruiter - *Schrijven van beleidsnotities. Handleiding voor het opstellen van korte adviesteksten over beleid*. Houten, Wolters-Noordhoff Groningen, 2003

Samenvatting hoofdstuk 1

De inhoud van een beleidsnotitie is als volgt:

- Beschrijving bestaande problemen en/of te verwachte problemen
- Doelstelling
- Maatregelen met een beoordeling van positieve en negatieve effecten
- Advies om de beste maatregel in te voeren
- Aanbeveling over de invoering

De functie van een beleidsnotitie is het adviseren van de beleidsbepalers over te nemen maatregelen. Het is een betogende tekst, je wilt de beleidsbepalers adviseren over de te nemen maatregelen. Een duidelijke opdracht is een voorwaarde voor het schrijven van een beleidsnotitie.

- Bron: Behrend, D., A. Slob – *Het maken van een werkstuk*. Hogeschool Windesheim.

Deze handleiding gebruiken we tijdens het gehele afstudeerproject. We gebruiken deze handleiding als naslagwerk.

- Bron: Ansems, J. - *Van woord tot tekst, Een basiscursus praktische taalvaardigheid voor onderwijs en zelfstudie*. Baarn, HB uitgevers, 2002/2003

Samenvatting hoofdstuk 18, paragraaf 1. De scriptie (het rapport)

Negen criteria die een rol spelen in de beoordeling:

- Lay Out, verzorging van een tekst.
 - o Duidelijk lettertype
 - o Regelafstand 1-1.5
 - o Consequent volhouden onderscheid tussen soorten titels
 - o Één of meer witregels onder elke titel
 - o Elk nieuw hoofdstuk op een nieuwe pagina
 - o Inspringen van alinea's
 - o Toevoeging van enkele visuele elementen
 - o Spaarzaam gebruik van afkortingen
- Taalgebruik, correctheid formulering en stijl.
 - Stijl
 - o Voldoende variatie in woordkeus, zinslengte en zinsbouw
 - o Meer bondig dan omslachtig formuleren
 - o Consequent in stijlkeuze
 - o Kiezen voor bedrijvende of lijdende vorm
- Structuur, mate van samenhang
 - o Verwijzingen 100% duidelijk
 - o Juiste signaalwoorden
 - o Duidelijke indeling teksteenheden
 - o Tekst als geheel en complexe teksteenheden helder inleiden
- Systematiek
 - o Alle teksteenheden in logische, zinvolle stappen die leiden tot de beantwoording van de probleemstelling
 - o Kernbegrippen en uitgangspunten duidelijk definiëren
 - o Alle informatie moet direct of indirect te maken hebben met de probleemstelling
 - o Drie-eenheid inleiding, feitelijk verslag en samenvatting

Volledigheid en beknoptheid, beschrijf wat er toe doet en niet uitweiden over details die er niet direct toe doen

- Relevantie
 - o Binnen grenzen van het werkveld
 - o Actueel
 - o Aanbevelingen en/of conclusies concreet toepasbaar
 - o Voldoende originaliteit
- Visie
 - o Eigen visie
 - o Zicht op maatschappelijke werkelijkheid
- Controleerbaarheid
 - o Elke uitspraak die niet vanzelfsprekend is, dient te worden onderbouwd door eigen waarneming, autoriteiten of onderzoeksverslagen
- Logica
 - o Alle generaliseringen moeten geldig zijn
 - o Alle deductieve redeneringen moeten geldig zijn
 - o Verwijzingen moeten kloppen
 - o Zinloze herhaling voorkomen
 - o Signaalwoorden moeten passend zijn
 - o Geen tegenspraak in tekst

In 18.2 staan aanwijzingen voor een modelindeling hier kunnen we ook gebruik van maken.

Informatie over enquêtes en interviews

- Bron: D.B. Baarda, Dr. M.P.M de Goede en Dr. M. Kalmijn. - *Enquêteren en gestructureerd interviewen. Praktische handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van gestructureerde interviews.*

Samenvatting van hoofdstuk 1.

Het boek is geschreven door Dr. D.B. Baarda, Dr. M.P.M de Goede en Dr. M. Kalmijn.

Dit zijn dezelfde schrijvers als voor "*Basisboek methoden en technieken*". Deze boeken zijn samen en los van elkaar te gebruiken.

De wortels van enquêtes ligt bij de volkstelling, deze werden al in de oudheid gehouden. Jozef en Maria moesten in verband met een dergelijke volkstelling naar Bethlehem, waar Jezus werd geboren.

Kenmerkend voor een enquêteonderzoek is dat meestal een groot aantal mensen wordt benaderd.

Het maken van een enquête kost namelijk veel tijd en vraagt veel voorkennis.

"Bij een kwalitatief onderzoek ben je niet zo geïnteresseerd in cijfers. Je wilt bijvoorbeeld weten hoe studenten met hun geld om gaan."

"De term open interview, is een verzamelnaam voor alle interviews die niet zijn gestructureerd. In een open interview ga je meestal niet met een vooraf opgestelde vragenlijst het veld in, maar met één beginvraag en/of een aantal topics of richtlijnen die je kunt gebruiken bij gesprekken met mensen in het veld." Deze topiclijst gebruik je als soort geheugensteuntje voor het doorvragen, zodat je uiteindelijk alle onderwerpen van de topiclijst langs bent gegaan.

- Bron: D.B Baarda, M.P.M. de Goede en A.G.E van der Meer - *Basisboek interviewen. Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews.*

Blz. 14 - 21.

Soorten interviews:

- **Vrije-attitude-interview:** Volledig ongestructureerd. Meestal maar 1 vraag (beginvraag) en je vraagt verder door op wat gezegd wordt.
- **Half gestructureerde interview:** Vragen en antwoorden liggen niet van tevoren vast, maar onderwerpen wel. Vaak in (chrono)logische volgorde.
- **Gedeeltelijk gestructureerde interview:** Een vragenlijst waar vragen vast staan, maar met enkele open vragen waarbij de interviewer moet doorvragen.
- **'Focused' interview:** interview bij mensen die in dezelfde situatie hebben verkeerd (zoals film, presentatie) om te kijken wat en elke reactie dit oproept. Bijvoorbeeld, trekt het meer aan bij mannen of vrouwen? Werden ze emotioneel? Dit is ook om te kijken wat mensen van een product vinden.
- **Elite interview:** Indien invloedrijke, vooraanstaande en goed geïnformeerde leden worden geselecteerd voor een open interview, voor een goed totaalbeeld wegens hun specifieke kennis. Nadeel is dat deze mensen vaak druk bezet zijn.
- **Expert interview:** Met mensen die goed geïnformeerd zijn over bepaalde kwesties.
- **Retrospectieve interview:** Om de levensgeschiedenis van mensen te achterhalen, door vragen over het verleden. Maar de kijk van vroeger kan beïnvloed worden door de veranderde situatie nu en visa versa.

Blz. 42 - 44.

Voor interviews is een goede voorbereiding nodig. Zorg dat je weet waar je het over wil hebben, dat je materiaal in orde is en dat je goed bent uitgerust.

Blz. 45.

Hier vind je een checklist om te kijken of je interviewschema klopt.

- Bron: E.P.W. A Jansen, H. Joostens en D.R Kemper – *Enquêteren. Het opstellen en gebruiken van vragenlijsten.*

Blz. 14.

Bij het maken van een enquête, begin je meestal met het opstellen van een globale vraag. De centrale probleemstelling hangt nauw samen met het doel van het onderzoek. Eerst moet je meer weten over onderwerpen en vage of te ruime begrippen. Dit doe je door de probleemstelling uiteen te leggen in meer concrete onderzoeksvragen.

Je moet begrippen concretiseren, dus uitleggen wat je verstaat onder bezoekers, leerafdeling e.d. Vervolgens vragen stellen om te kijken of het nu duidelijk is. Als informatiebronnen gebruik je literatuur, informanten en respondenten.

Blz. 23 - 26.

Verschillende meetniveau's van antwoorden bij enquêtes:

- **Nominaal:** Als antwoorden geen hoger-lager of minder-meer betekenis hebben, maar als verschillende soorten naast elkaar staan zoals geslacht, haarkleur (blond, bruin, zwart).
- **Ordinaal:** de antwoorden hebben overeenkomsten en is bijvoorbeeld hoger of lager, zoals goed, zeer goed.
- **Interval:** jaartallen, schoenmaat, IQ. De onderlinge verschillen en verhoudingen zijn zinvol voor gemiddelden.
- **Ratio:** als de antwoorden zo groot en klein kunnen zijn als men zelf aangeeft zoals hoeveel geld iemand uitgeeft. Kan 2 euro zijn, maar ook 20000 euro. Dit is een soort open vraag.

Blz. 26 - 30.

Hier is informatie te vinden over SPSS en Excel. Zo krijg je hulp hoe je informatie uit enquêtes kunt verwerken. Je ziet verschillende voorbeelden van tabellen en informatie hoe je dit kunt maken.

Blz. 44 - 45.

Informatie rond enquêtevragen:

- **Soorten vragen:** Je hebt feiten-, opinie-, open-, gesloten- of meerkeuzevragen. Je moet erop letten dat je een logische volgorde aanneemt en dat de mensen voor wie de enquête is, het begrijpen. Verder letten op de antwoordmogelijkheden. Dat je alle mogelijke antwoorden benoemd, welke nodig zijn en het kloppend houdt, zonder dat je zelf te veel stuurt naar een eventuele 'juiste antwoord'.

- **Middencategorie:** De kans bestaat dat mensen vluchten en kiezen voor antwoorden als weet ik niet, geen mening. Als je een even aantal antwoorden maakt, voorkom je dat mensen de 'veilige' weg kiezen.
- **De vragen zelf:** Zorg dat de vraag duidelijk is. Probeer dezelfde antwoordcategorieën aan te bieden, zoals overal helemaal oneens, oneens, eens, helemaal mee eens. Dit is voor jezelf makkelijker, omdat je het kan kopiëren en voor de respondent is het makkelijker om te lezen.

Blz. 66 - 77.

Op deze bladzijdes staan voorbeelden van enquêtes. Het gaat over de opbouw, lay-out en hoe je een introductiebrief schrijft. Als we er niet uitkomen, kunnen we dit er altijd nog bij pakken.

Blz. 81.

Op deze bladzijde staan in een schema de voor en nadelen van een schriftelijke en mondelinge afname van een enquête. Allebei hebben ze zo hun voor en nadelen.

- Bron: W. De Schampheleire en I van Looveren – *De techniek van de enquête. Een inleiding.*

Blz. 24 - 26.

Voordelen open vragen voor ondervraagde:

- Spontane antwoorden
- Genuanceerde antwoorden
- Eigen woorden
- Alle antwoorden zijn bruikbaar

Nadelen open vragen:

- Moeilijk te beantwoorden. Niet iedereen snapt alles, het is niet voor iedereen gemakkelijk.
- Moeilijk te verwerken. Er is een grote kans op fouten, mede door foute interpretatie.
- Het is moeilijk een antwoord letterlijk weer te geven.

Gesloten vragen zijn gemakkelijk te beantwoorden en te verwerken. Reacties kunnen beter worden vergeleken. Maar bij gesloten vragen wordt regelmatig zomaar geantwoord, ook al bestaat hetgeen waar je over vraagt niet eens. Mensen gaan er van uit dat de vragen kloppen en worden beïnvloed door het aantal antwoordcategorieën er bestaan.

Beide hebben zo hun voor en nadelen. Er kan niet zomaar gezegd worden dat de één veel beter is dan de ander. Een combinatie van zowel open als gesloten vragen kan erg goed zijn.

Bijlage 5: Werkplan

Werkplan Afstudeerproject



Student: Milou Otten
Studentnummer: 317885
Leerprocesbegeleidingsgroep: 2
E-mailadres: milou.otten@gmail.com
Telefoon: 06-28430855

Student: Maaïke Heijen
Studentnummer: 317121
Leerprocesbegeleidingsgroep: 11
E-mailadres: maaikeheijen@hotmail.com
Telefoon: 06-33844314

Inhoudsopgave

	Pagina
Onderwerp	3
Opdrachtgever	4
Situatie en probleemstelling	5
Taak en Rol	6
Deelvragen	7
Resultaat.....	8
Planning en activiteiten.....	9
Ureninzet	10
POP Milou.....	11
POP Maaïke	13
Bronnenstudie	14

Onderwerp

Het onderwerp van ons afstudeerproject heeft te maken met het opstarten van een leerafdeling. Dit project loopt bij Stichting Philadelphia Zorg, regio Gelderland-Oost. Milou heeft binnen deze instelling haar jaarstage gelopen. Tijdens haar jaarstage is gevraagd of ze haar afstudeerproject hier wilde uitvoeren. Op dat moment was het onderwerp nog niet geheel duidelijk. Tijdens gesprekken met de opdrachtgever en later ook met Maaïke is het onderwerp duidelijk geworden. Wij gaan onderzoek doen naar de kwaliteit van de instelling als stage-instelling. Daarnaast gaan we onderzoeken of, en zo ja, op welke wijze de leerafdeling de kwaliteit van de stage-instelling verhoogt. Wanneer ons onderzoek is afgerond, kunnen we verbeterpunten aangeven.

Milou:

Ik heb voor dit project gekozen omdat ik het tijdens mijn jaarstage erg naar mijn zin heb gehad bij de instelling. Het contact met de opdrachtgever is prettig verlopen en heb vanaf het begin het gevoel gehad dat mijn inzet werd gewaardeerd. Toen ik gevraagd werd om mijn afstudeerproject binnen de instelling uit te voeren, vond ik dat een extra blijk van waardering. Het onderwerp spreekt me aan. Het lijkt mij interessant om onderzoek te doen naar de kwaliteit van de instelling als stage-instelling. In dit onderzoek krijg ik de kans om onderzoek te doen in de literatuur, maar heb ook de ruimte om mijn eigen ervaring te gebruiken. Daarnaast heb ik de mogelijkheid om meer over dit onderwerp te leren. Ik kan leren over kwaliteit en over hoe de kwaliteit kan worden vergroot. Ik vind het leuk om via dit onderzoek mezelf te kunnen ontwikkelen en daarnaast ook iets terug te geven aan de instelling.

Maaïke:

Milou Otten heeft vorig jaar tijdens haar jaarstage op locatie Brummen stage gelopen. Aan haar is gevraagd of zij dit project wilde uitvoeren. Via blackboard benaderde Milou mij en vroeg of ik samen met haar aan dit project wilde werken. Toen ik het onderwerp las, leek het mij leuk en interessant. Wat mij vooral beviel was dat “mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking” een nog nieuwe doelgroep voor mij was.

Zelf hebben we er extra deelonderwerpen bij bedacht, wat ons interessant leek om te onderzoeken. Het verschilt per instelling en begeleider hoe iemand zich kan ontwikkelen tijdens stage. Persoonlijk heb ik ook zeer veel verschil ervaren in stagebegeleiders. Het blijkt dat er speciale richtlijnen bestaan en certificaten voor stage-instellingen en hier zou ik graag wat meer over willen weten. Verder vraag ik mij af of een leerafdeling wel de kwaliteit van stage verhoogt. Dit hoeft namelijk niet vanzelfsprekend te zijn. Tot slot heb ik in mijn stagejaar gemerkt dat het leuk en leerzaam is om alvast te oefenen in het begeleiden van andere stagiaires van een MBO opleiding. Op de leerafdeling zal er voor SPH-studenten mogelijkheid zijn om begeleiding te geven aan een groep stagiaires. Het lijkt mij interessant om te onderzoeken hoe de opleidingskwalificaties van de opleiding passen binnen een stage op een leerafdeling.

Opdrachtgever

Stichting Philadelphia Zorg, regio Gelderland-Oost
Mariëndaalseweg 21d
6986 CB Angerlo
tel. 0313-491230

Contactpersoon en opdrachtgever
Erna Veldhorst, praktijkopleider
Telefoon: 06-54984282
E-mail: e.veldhorst@philadelphia.nl

Instelling: Stichting Philadelphia Zorg, locatie Brummen. Dit is een locatie met meerdere huishoudens en een centrum voor dagbesteding. De huishoudens bieden zorg aan mensen met verschillende beperkingen. Wat de cliënten gemeen hebben, is dat zij allemaal in mindere of meerdere mate een verstandelijke beperking hebben. Zo is er een huishouden met ouder wordende cliënten (hoog niveau) met gedragsproblematiek. Er zijn meerdere huishoudens voor cliënten met een meervoudige beperking (laag niveau) met eventueel bijkomende gedragsproblematiek. Op het centrum voor dagbesteding worden aan deze cliënten activiteiten aangeboden, maar ook aan cliënten van andere locaties van de stichting.

Situatie en Probleemstelling

In onze situatiebeschrijving zullen we meerdere problemen beschrijven. Deze problemen samen zullen leiden naar onze probleemstelling en later ook tot de deelvragen.

In het werkveld ontstaan steeds meer leerafdelingen. Dit zijn afdelingen die voor het overgrote deel gerund worden door stagiaires. Een voorbeeld hiervan is een afdeling in het Deventer Ziekenhuis. Op deze afdeling moeten stagiaires van verschillende opleidingen en niveaus samenwerken en zo zorgen ze ervoor dat de afdeling blijft draaien. Dat gebeurt natuurlijk wel met de nodige begeleiding, maar regelmatig op afstand. Anders dan op reguliere stageplaatsen bestaat het overgrote deel van het team uit stagiaires. Op die manier moeten zij met elkaar werken en problemen oplossen, in plaats van dat ze deel uit maken van een team met geroutineerde medewerkers die samen een afdeling runnen. Stichting Philadelphia Zorg heeft hier ook interesse in.

De meeste leerafdelingen zijn gevestigd in instellingen met grote groepen en tijdelijk verblijf, zoals een afdeling in het ziekenhuis. Binnen onze instelling wordt echter kleinschalig gewerkt (bijvoorbeeld huishoudens van ongeveer zes cliënten). Daarom moet het principe van de leerafdeling aangepast worden aan het kleinschalig werken en er moet rekening gehouden worden met het feit dat cliënten wonen binnen de instelling. Zo kan het in een ziekenhuis dat binnen een jaar de samenstelling van een team regelmatig veranderd, hier ondervinden de patiënten nauwelijks hinder van. Het blijkt zelfs zo te zijn dat op de afdelingen waar een dergelijk leerafdeling bestaat, de patiënttevredenheid erg hoog is. Voor de doelgroep waar het binnen ons afstudeerproject om gaat, is een dergelijk leerafdeling niet mogelijk. Deze cliënten zijn gebaad bij een zo stabiel mogelijk team waarin kleine veranderingen, zoals een stagiaire die komt of gaat, mogelijk zijn. Het is voor deze cliënten niet wenselijk wanneer het team gedurende het jaar meerdere malen ingrijpend veranderd.

Het aanpassen van een leerafdeling aan kleinschalig werken en aan een woonvoorziening zal gebeuren door een stuurgroep en een projectgroep. Deze groepen bestaan uit mensen van de instelling en van de betrokken opleidingsinstanties (twee ROC's, Hogeschool Windesheim, Calibris). Wij zullen deel gaan uitmaken van de projectgroep.

- 1) Binnen de leerafdeling wil de instelling studenten van verschillende niveaus een stageplaats aan kunnen bieden. Ze willen studenten kunnen plaatsen van mbo niveau 3, mbo niveau 4 en hbo. Voordat scholen overgaan tot het plaatsen van studenten moet de instelling aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Wat die kwaliteitseisen zijn en of de instelling hier aan voldoet gaan wij onderzoeken, daarbij komen wij ook met punten tot verbetering. De leerafdeling zou de kwaliteit van de stageplaatsen verhogen, wij gaan onderzoeken of dit zo is en zo ja, op welke manier de leerafdeling de kwaliteit verhoogt.
- 2) Binnen deze instelling zijn momenteel voornamelijk mbo-stagiaires aan het werk. Door de leerafdeling wil de instelling de stage voor elke student aantrekkelijker maken. Ze willen met name ook graag SPH-stagiaires. De leerafdeling zou een meerwaarde vormen voor deze stagiaires. Wat deze meerwaarde is willen wij onderzoeken. Ook willen wij onderzoeken wat de meerwaarde is van de SPH-stagiaire voor de overige studenten. Vanuit de opdrachtgever bestaat het idee dat de SPH-stagiaire een bijdrage zou kunnen leveren aan de zelfreflectie van de overige stagiaires. Hoe dit vorm zou kunnen krijgen, gaan wij onderzoeken.

Deze problemen leiden tot een probleemstelling waarin het volgende naar voren komt:

Wat maakt een instelling tot een goede stage-instelling voor studenten van niveau 3,4 en 5 (SPH) en hoe zou de kwaliteit van de stageplaatsen kunnen worden verhoogd binnen Stichting Philadelphia Zorg, regio Gelderland-Oost?

Deelvragen

Onze hoofdvraag leidt tot een aantal deelvragen waarnaar wij op verschillende manieren onderzoek gaan doen. Daarbij zullen wij benoemen hoe wij gaan onderzoeken. De volgorde waarin de deelvragen staan, is ook de volgorde waarin we de vragen gaan beantwoorden. Na de deelvragen zullen we ingaan op wat wij verstaan onder de verschillende onderzoekstypen die wij benoemen. De resultaten die we willen bereiken staan beschreven in het hoofdstuk Resultaat op pagina 8.

- 1) Wat is het verschil tussen studenten van niveau 3, 4 en 5 die een studie doen in de richting medewerker maatschappelijke zorg, SPW, SPH?
Literatuuronderzoek. Dit is de beginfase van ons onderzoek. Dit onderzoek is noodzakelijk voor het beantwoorden van de volgende deelvragen.
- 2) Wat zijn de kwaliteitseisen waaraan een instelling moet voldoen als stage-instelling voor studenten van niveau 3, 4 en 5?
Literatuuronderzoek. Dit is de beginfase van ons onderzoek. Dit onderzoek is noodzakelijk voor het beantwoorden van de volgende deelvragen.
- 3) Voldoet de instelling aan deze kwaliteitseisen en waar liggen verbeterpunten?
Praktijkonderzoek, interviewen stagiaires en praktijkbegeleiders, eigen ervaring. Op die manier krijgen wij een beeld van hoe de instelling functioneert als stage-instelling. Aan de hand van dit onderzoek kunnen wij aanbevelingen doen die leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de instelling als stage-instelling. Voor dit praktijkonderzoek gaan wij verschillende betrokkenen interviewen.
- 4) Wat is precies een leerafdeling binnen de zorgsector?
Literatuur en praktijkonderzoek, bezoek aan een instelling die werkt met een leerafdeling, interviewen van deskundigen. We kunnen gebruik maken van verschillende bronnen, internet, instellingen die al werken met een leerafdeling en we kunnen deskundigen interviewen.
- 5) Wat is de meerwaarde van de leerafdeling van en voor SPH stagiaires?
Praktijkonderzoek en literatuurstudie. We maken gebruik van eigen ervaringen. We hebben verschillende boeken tot onze beschikking en interviewen deskundigen.
- 6) Hoe zou de SPH student kunnen bijdragen aan de zelfreflectie van de overige studenten?
Literatuuronderzoek en praktijkonderzoek. We gaan bekijken hoe er op scholen gewerkt wordt aan zelfreflectie en welke methoden er bestaan en als positief worden ervaren door mensen die met deze methoden werken.
- 7) Zijn SPH studenten van Windesheim geïnteresseerd in een stageplaats binnen de leerafdeling van Stichting Philadelphia Zorg, Gelderland Oost?
Praktijkonderzoek door middel van enquêtes.

Praktijkonderzoek: een onderzoek waarbij we gebruik maken van instellingen en de deskundigen die daar werken. Bijvoorbeeld mensen die te maken hebben met bepaalde onderwerpen die bij de deelvragen passen. Deze deskundigen gaan wij interviewen, waarbij het interview een methode is om meer informatie te verkrijgen. Een andere methode is het bezoeken van instellingen, zodat wij bijvoorbeeld in de praktijk zien hoe een leerafdeling vorm krijgt. Dit kunnen wij vervolgens weer vertalen naar de opdrachtgevende instelling. Dit zullen wij doen om onze deelvragen te kunnen beantwoorden.

Literatuuronderzoek: Literatuur bestuderen om op die manier een beeld te vormen van bepaalde onderwerpen en onze kennis over deze onderwerpen vergroten. Wanneer wij voldoende kennis hebben, kunnen wij deze kennis gebruiken in de beantwoording van de deelvragen. Wij zullen gebruik maken van boeken die op school in de mediatheek te vinden zijn, zie onze bronnenlijst. Verder zullen we gebruik maken van informatie vanuit school, zoals handleidingen, en aangereikte informatie van de instelling en opdrachtgever.

Resultaat

Onze opdrachtgever heeft verschillende producten als resultaat gevraagd. Deze resultaten komen voort uit onze deelvragen:

Deelvraag 1 – 2 – 3 leiden tot verbeterpunten voor de instelling als stage-instelling. Door deze verbeterpunten helder op papier te zetten kan de instelling hiermee aan de slag. We leveren een verslag af waarin we beschrijven aan welke kwaliteitseisen een stage-instelling moet voldoen, in hoeverre de instelling daar op dit moment al aan voldoet en waar de verbeterpunten liggen.

Deelvraag 4 – 5 – 6 – 7. In de beantwoording van deze vragen zal duidelijk worden of er SPH-studenten stage kunnen lopen binnen de leerafdeling van de instelling en waarom. Deze vragen zijn specifiek gericht op SPH-studenten, omdat er binnen dit werkveld voornamelijk mbo-medewerkers en stagiaires werkzaam zijn. Wanneer duidelijk beargumenteerd is waarom er SPH-studenten binnen deze leerafdeling kunnen werken, kan de instelling dit gebruiken om SPH-studenten te werven. Wij voeren een enquête uit om te onderzoeken of SPH-studenten van Hogeschool Windesheim interesse hebben in deze leerafdeling binnen de instelling. Met de resultaten van dit onderzoek kan de opdrachtgever bepalen of zij studenten gaat proberen te werven binnen de hogeschool. Ook zal duidelijk worden waarom studenten hier wel of geen interesse in hebben.

Taak en Rol

Onze taken zijn:

- Het participeren in het opstarten van een leerafdeling
- Lid zijn van een projectgroep
- Vergaderen en meedenken met de projectgroep
- Onderzoek doen naar wat we in de deelvragen hebben beschreven

Onze rollen verdelen we op de volgende manier:

- We verdelen de literatuur en vatten beide een deel samen, op die manier hebben we beide kennis van de literatuur en kunnen we tijd besparen
- We maken beide deel uit van de projectgroep en zijn indien mogelijk beide bij elke vergadering aanwezig
- We beantwoorden de deelvragen zo veel mogelijk samen, zodat we beide evenveel betrokken zijn bij het afstudeerproject en de verdeling van het werk gelijk is
- We plannen regelmatig momenten waarop we onze samenwerking evalueren

Mate van zelfstandigheid:

We voeren het afstudeerproject voornamelijk zelfstandig uit. Wel plannen we regelmatig gesprekken met onze opdrachtgever en onze begeleider vanuit school. Dit om te controleren of we op de goede weg zijn en alle partijen op de hoogte zijn van onze vorderingen. Wanneer we te maken krijgen met knelpunten zullen wij een beroep doen op onze opdrachtgever of begeleider.

Inhoudelijke ondersteuning van de opdrachtgever:

Onze opdrachtgever is betrokken geweest bij het formuleren van onze deelvragen. Daarnaast is zij betrokken bij het opstellen van het werkplan en het plannen van activiteiten. Tijdens het project zal zij regelmatig op de hoogte worden gehouden van onze vorderingen en kan zij hierop feedback geven. Daarnaast zullen wij gebruik maken van haar als deskundige voor interviews ten behoeve van het beantwoorden van een aantal deelvragen.

Planning en activiteiten

Planning van contactmomenten en inleverdata:

- Deelvraag 1 – 2 – 3 worden in week 5, rond 1 februari ingeleverd. In week 7, rond 11 februari willen wij een afspraak met onze opdrachtgever en begeleider van school om feedback te bespreken. In week 8, rond 20 februari hebben we eventuele feedback aangepast.
- Deelvraag 4 – 5 – 6 – 7 leveren we in week 14, rond 31 maart. In de week 16, rond 14 april hebben we weer een gesprek met onze opdrachtgever en begeleider van school, om feedback over ons verslag te bespreken.
- In week 18, rond 28 april willen we de feedback over ons verslag verwerkt hebben, zodat we het dan nogmaals kunnen inleveren. Voor eventuele uitloop, indien het beantwoorden van sommige deelvragen uitlopen of iets dergelijks, kunnen we in week 20, rond 15 mei het verslag definitief inleveren.

Inleverdatum project: 15 mei 2008

In week van 16 mei willen wij de presentatie van ons project plannen.

Wij verwachten dat de begeleider:

- Tenminste drie contactmomenten met ons heeft
- Onze verslagen leest
- Ons feedback geeft
- Tijdig aangeeft wanneer het project de verkeerde kant op dreigt te gaan
- Ons helpt bij knelpunten
- Tijdig reageert op vragen
- Via email bereikbaar is voor vragen

Ureninzet

Om onze uren te verantwoorden, zullen we een schema maken, waarin we bijhouden hoeveel uur we ongeveer waaraan hebben besteed. Voor de toekomstige uren is een schatting gemaakt, zodat te zien is hoeveel uren we ongeveer denken te besteden aan het afstudeerproject. Omdat ons rooster voor de komende periodes op school nog niet bekend is, is het extra lastig om een concrete planning te maken.

Urenlijst tot nu toe:

Datum	Week	Aantal uur	Korte uitleg
05-09-'07	36	2 uur	Kennismaking en uitleg wat het project inhoudt
01-10-'07	40	2,5 uur	Vergadering stuurgroep
04-10-'07	40	4 uur	1 uur overleg opdrachtgever en werken aan werkplan
17-10-'07	42	3 uur	(2 weken meerdere malen) Mailcontact over werkplan
25-10-'07	43	2 uur	Werken aan werkplan
30-10-'07	44	2 uur	Vergadering stuurgroep
07-11-'07	45	6,5 uur	2 uur overleg met opdrachtgever en aan werkplan werken
14-11-'07	46	2 uur	Werkplan (bronnenlijst) op school verder afmaken
16-11-'07	46	2 uur	Feedback opdrachtgever en stuurgroep verwerken
14-12-'07	50	3 uur	Gesprek opdrachtgever, werkplan iets aanpassen n.a.v. keuzemodule projectmatig werken
18-12-'07	51	1 uur	Mail contact Mieke Steenhuis, afspraak maken, feedback krijgen
21-12-'07	51	2 uur	Feedback werkplan doorlezen en verwerken
24-12-'07	52	2 uur	Feedback werkplan verder verwerken en mailen

Globale schatting voor het gehele project:

Het bovenstaande heb ik niet verwerkt in de onderstaande schatting, vandaar dat ik in de eerste week van januari begin met deze schatting.

Week 52/1: Inlevering aangepast werkplan.

Week 3: Goedkeuring werkplan, toewijzing begeleider vanuit school. Informatie opzoeken over deelvragen 1, 2 en 3. (O.a. Internetsites bekijken en kijken hoe we goed kunnen interviewen)

Week 3/4: kennismakingsgesprek begeleider van school en opdrachtgever in de instelling. Bespreking werkplan en afspraken, plus ondertekenen contract. Tevens uitwerken werkplan, deelvragen 1, 2 en 3.

Week 5: Inleveren uitwerking van de deelvragen 1, 2 en 3.

Week 6/7: Feedback bespreken en aanpassen. Verder werken aan de deelvragen 4, 5, 6 en 7. (eerst vooral aan deelvraag 4 werken)

Week 8: Mailen aangepast verslag deelvragen 1, 2, 3. Tevens aan de slag met deelvraag 5 en 6.

Week 9: Aan de slag met deelvragen 4, 5, 6 en vooral 7. (onderzoeken hoe je goede enquêtes moet maken)

Week 10: Enquêtes laten keuren door deskundige van school.

Week 11: Enquêtes uitdelen op school. Tussendoor deelvraag 4 en 5 uitwerken.

Week 12: Werken aan deelvraag 4 en 5 en 6.

Week 13: Verslag afronden, inleiding maken e.d.

Week 14: Mailen verslag, uitwerking van alle deelvragen.

Week 15/16: Gesprek opdrachtgever en begeleider over ons verslag. Eventuele feedback nog aanpassen.

Week 20: Inlevering definitieve verslag.

Elke week zullen we gemiddeld 3 dagen werken aan het project. Dit is ook afhankelijk van ons rooster en hoeveel dagen we op school zullen zijn. In vakanties zullen we proberen om 2 dagen aan ons project te werken. We weten niet precies hoelang we per deelvragen bezig zullen zijn, vandaar dat we tussendoor extra tijd hebben ingepland. Terwijl wij wachten op feedback kunnen we bijvoorbeeld aan de slag met andere deelvragen.

POP Milou

Slutelsituatie 2: De SPH'er vertaalt ontwikkeling in de samenleving naar hulpverlening, ondersteuning, voorlichting en begeleiding.

Kwalificatie 16. Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en vernieuwing van de instellings-methodiek, door beroepsrelevante ontwikkelingen in de samenleving en in de zorg in kaart te brengen en te analyseren en aanzetten te geven die leiden tot verbetering van beleid en werkwijzen met betrekking tot hulp- en dienstverlening binnen en vanuit de organisatie.

Een leerafdeling is een steeds vaker voorkomende vorm van het aanbieden van stageplaatsen. Dit is een ontwikkeling in de samenleving die steeds meer voorkomt. Dit komt meestal voor op afdelingen waar mensen tijdelijk verblijven, zoals in een ziekenhuis. De instelling waarvoor ik samen met mijn afstudeermaatje mee ga werken aan het opzetten van de leerafdeling is echter een kleinschalige woonvoorziening. Een leerafdeling in die vorm bestaat nog niet en is in die vorm dus totaal nieuw. Deze leerafdeling moet leiden tot een verbetering van de werkwijze van de instelling. Een deel van mijn afstudeerproject richt zich op deze mogelijke verbetering van de werkwijze van de instelling. Ik zal samen met Maaïke onderzoeken op welke wijze de leerafdeling de kwaliteit van de zorg zal verbeteren. En een ander deel zal zich richten op de verhoging van de kwaliteit van de instelling als stage-instelling.

Slutelsituatie 4: De SPH'er initieert, organiseert en geeft uitvoering aan preventieve, voorlichtings- en ondersteuningsprocessen rondom de cliënt en het cliëntsysteem.

Kwalificatie 14. Doelgroepen te signaleren die zich in problematische leefsituaties bevinden en maatschappelijke factoren op te sporen die problemen kunnen veroorzaken in de woon- en leefsituatie van doelgroepen en deze onder de aandacht te brengen van verantwoordelijke personen en instanties.

Tijdens mijn jaarstage heb ik opgemerkt dat de mensen die op de woning werken niet altijd even bereid zijn om samen te werken met mensen van dagbesteding. Dit komt de zorg aan de cliënten niet ten goede. Dit probleem komt in mijn afstudeerproject aan de orde. De activiteit die ik ga verrichten om aan deze kwalificatie te werken is een onderzoek naar de kwaliteit van zorg en de mogelijke verhoging van deze kwaliteit door de leerafdeling. Om dit te kunnen realiseren ga ik eerst onderzoek doen naar hoe er precies op dit moment gewerkt wordt. Vervolgens ga ik beschrijven wat de verschillen zijn wanneer er met een leerafdeling gewerkt gaat worden. Ten slotte ga ik benoemen of, en zo ja op welke wijze, de kwaliteit van zorg toeneemt door de leerafdeling.

Slutelsituatie 5: De SPH'er ontwikkelt, implementeert en verantwoordt methodiek op basis van visie en doelstellingen.

Kwalificatie 22. Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de beroepsmethodiek en de wetenschappelijke verankering van de beroepsmethodiek SPH door ondermeer praktijkgestuurd onderzoek te verrichten, praktijktheorieën te ontwikkelen en nieuwe vragen en ontwikkelingen te doordenken op de consequenties voor bestaand beleid en de methodiek.

Ik ga tijdens mijn vierde jaar werken aan mijn afstudeerproject. In dit project komen alle onderdelen van deze kwalificatie terug. Ik ga samen met Maaïke dit afstudeerproject uitvoeren. We gaan om dit project tot een goed einde te brengen een werkplan maken. In dit werkplan staat specifiek beschreven hoe we aan dit project gaan werken en hoe het project er uiteindelijk uit komt te zien.

Slutelsituatie 6: De SPH'er organiseert samenwerkingsverbanden en draagt bij aan facilitaire processen met het oog op de kwaliteit van de hulpverlening.

Kwalificatie 11. Samen te werken met collega's en vertegenwoordigers van andere beroepsgroepen in het kader van de ontwikkeling en uitvoering van hulpverleningsbeleid en hulpverleningsprogramma's.

Ik maak dus deel uit van de projectgroep. Hierbij hoort het vergaderen met de leden van de projectgroep. Daarnaast werk ik samen met Maaïke aan mijn afstudeeronderzoek. Om dit tot een goed einde te brengen moet ik samen kunnen werken met Maaïke, ook moet ik in staat zijn om te vergaderen met de projectgroep. Ik ga aan het eind van mijn afstudeerproject en mijn profileringsproject een reflectieverslag schrijven over hoe de samenwerking is verlopen en wat mijn aandeel daarin is. Ook ga ik tussentijds hierop reflecteren en dit bespreken met Maaïke. Ik ga me verdiepen in effectief vergaderen, omdat ik hier nog weinig kennis over heb. Ook ga ik na elke

vergadering een reflectieverslag schrijven, dit om te zien in hoeverre ik in staat ben om te vergaderen en om hierin te leren. Daarnaast wil ik minimaal één keer de rol van notulist op me nemen.

POP Maaïke

Hieronder leg ik uit aan welke opleidingskwalificaties ik zal werken met dit afstudeerproject:

Sleutelsituatie 2: De SPH'er vertaalt ontwikkeling in de samenleving naar hulpverlening, ondersteuning, voorlichting en begeleiding.

Kwalificatie 18: Als vertegenwoordiger van de eigen organisatie samen te werken met personen en instanties buiten de eigen organisatie.

De leerafdeling is een groeiende ontwikkeling, wat steeds vaker voorkomt in de maatschappij. Zo kunnen stagiaires samen werken en van elkaar leren. Een leerafdeling zoals op deze instelling, op kleinschalig wonen, is een nieuwe ontwikkeling.

Tijdens dit afstudeerproject zal ik als vertegenwoordiger van mijzelf en de school samen werken met Milou en de Stichting Philadelphia Zorg. Tevens zal ik samenwerken met de andere leden uit de projectgroep en meedenken over ontwikkelingen rondom de leerafdeling.

Ons afstudeerproject zal bruikbaar moeten zijn binnen de instelling, dus praktijkgericht zijn. Wij zullen goed moeten overleggen met de opdrachtgever, om te zorgen dat alles naar wens verloopt. Milou en ik zullen regelmatig evalueren om te kijken of onze samenwerking van beide kanten naar wens verloopt.

Sleutelsituatie 4: De SPH'er initieert, organiseert en geeft uitvoering aan preventieve, voorlichtings- en ondersteuningsprocessen rondom de cliënt en het cliëntsysteem.

Kwalificatie 14: Doelgroepen te signaleren die zich in problematische leefsituaties bevinden en maatschappelijke factoren op te sporen die problemen kunnen veroorzaken in de woon- en leefsituatie van doelgroepen en deze onder de aandacht te brengen van verantwoordelijke personen en instanties.

Bij het onderwerp had ik al uitgelegd dat ik vind dat er veel verschil zit tussen stage-instellingen. Hierdoor wil ik er persoonlijk wat meer over weten, omdat het ook voor een deel problemen kan voorkomen, door duidelijk te hebben waar stage-instellingen aan moeten voldoen.

Verder viel het Milou vorig jaar op dat mensen van de woonbegeleiding weinig tot niet samenwerken met mensen van de activiteitenbegeleiding. Dit is mij tijdens stages ook al opgevallen, maar dan vanuit de activiteitenbegeleiding. Een slechte samenwerking en communicatie tussen woon en activiteitenbegeleiding, kan ten nadele zijn van de cliënt. Door een leerafdeling, zullen stagiaires zowel bij het activiteitencentrum als op wonen stagelopen. Zo zullen stagiaires, later als ze zelf gaan werken, hopelijk ook meer begrip hebben voor zowel activiteitenbegeleiding als woonbegeleiding.

Sleutelsituatie 5: De SPH'er ontwikkelt, implementeert en verantwoordt methodiek op basis van visie en doelstellingen.

Kwalificatie 22: Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de beroepsmethodiek en de wetenschappelijke verankering van de beroepsmethodiek SPH door ondermeer praktijkgestuurd onderzoek te verrichten, praktijktheorieën te ontwikkelen en nieuwe vragen en ontwikkelingen te doordenken op de consequenties voor bestaand beleid en de methodiek.

Deze kwalificaties spreekt al voor zich. Wij gaan een bijdrage leveren aan een nieuwe ontwikkeling, namelijk een leerafdeling op kleinschalig wonen en daar gaan wij de nodige informatie voor opzoeken. Wij gaan onderzoeken hoe de kwaliteit is van de instelling en wat de voor en nadelen zijn van en voor een SPH stagiaire. Wij maken gebruik van een werkplan, waar wij in beschrijven wat we gaan doen en hoe.

Bronnenstudie

Websites:

- www.calibris.nl
Er is informatie te vinden over de kwaliteitseisen van stage-instellingen.
- www.leerafdeling.nl
Er is informatie te vinden over leerafdelingen en o.a. over het opstarten hiervan.

Deskundigen:

- Erna Veldhorst
Zij is opdrachtgever en deskundige als het gaat om de leerafdeling binnen de instelling en de kwaliteit van de stageplaatsen binnen de instelling op dit moment
- Machteld van Wengen
Zij is bij het project betrokken (stuurgroep). Zij is medewerkster van Calibris.
- Stagiaires van de instelling
- Studenten van Hogeschool Windesheim
- Wij zelf
- Docenten van Hogeschool Windesheim, Roc (Apeldoorn en Doetinchem)
- Medewerkers van de instelling (dagbesteding en wonen)

Boeken:

- Bergh, R. van den, Kester, I., Peters, F. *Leren in de praktijk handreiking voor het opzetten en uitvoeren van beroepspraktijkvorming in de sector zorg en welzijn*. Utrecht, NIZW, 1997
Dit boek gaat over het opzetten van een stageplaats en over kwaliteitseisen die gesteld worden. (deelvraag 2, 3, 7, 8 en 9)
- *Kwaliteit van leven en zorg. Dilemma's bij zorg chronisch zieken, ouderenzorg, zwakzinnigenzorg en technology assessment*. Red. Drs. Leo Boon. Amstelveen, Stichting Sympoz, cop 1988
Dit boek gaat over een onderzoek naar de kwaliteit van leven en de rol die geboden zorg daarin speelt. (deelvraag 8)
- Erdhuizen, P., Hofman, E. *Stagelopen: ervaren en bespreken*. Baarn, Nelissen, 2001.
Dit boek gaat over stage ervaringen. Aan de hand van deze verhalen kunnen wij bekijken hoe een leerafdeling een mogelijk positief effect kan hebben op een stageperiode. (deelvraag 5 – 7 – 8 – 9)
- Boon, L., Bruin, R. *Kwaliteit van arbeid in de zorg : arbeidsdilemma's en nieuwe opties bij motivatie verpleging & verzorging, werkdruk, leeftijd en verzuim, medewerkerstevredenheid, klantgerichtheid, employability, zorgketens*. Amstelveen, Stichting Sympoz, Platform voor Ontwikkelingen in de Gezondheidszorg, 1999.
Dit boek gaat over hoe het personeelstekort in de zorg kan worden tegengegaan. Het thema vergrijzing komt hierin ter sprake. (deelvraag 7 – 8 – 9)
- Bartelds, J. F., Jansen, E. P. W. A., Joostens, Th.H. *Enquêteren : het opstellen en gebruiken van vragenlijsten*. Groningen, Wolters-Noordhoff, cop. 1998
Dit boek gaat hoe vragenlijsten voor enquêtes moeten worden opgesteld.
- Lugt, D. van der. *Interviewen in de praktijk: interviews, geïnterviewden en het interview*. Groningen [etc.] : Wolters-Noordhoff , cop. 2006

Handleidingen:

- Handleiding afstudeerprojecten 2007-2008
- Handleiding het maken van een werkstuk.

Bijlage 6: Procesverslag Maaïke

Samenwerking

Voor Milou en ik aan dit afstudeerproject begonnen, had ik haar nog nooit gezien. Zij reageerde op een oproep van mij, dat ik iemand zocht om mee af te studeren. Ik vond het spannend om te gaan samenwerken, terwijl ik haar niet kende. Ik wist hierdoor niet hoe de samenwerking zou gaan.

Wij besloten om samen een profileringsproject te doen, om op die manier ook samen te werken. Dit was tevens handig met het maken van afspraken voor beide projecten.

De eerste indruk beviel goed en achteraf is dit ook niet tegen gaan vallen. Het klikte meteen en ondanks dat we op sommige vlakken verschillend zijn, hebben wij goed samengewerkt. We hadden hetzelfde doel voor ogen, namelijk het laten slagen van dit project.

Zelf heb ik gemerkt dat als ik feedback geef, ik zorg dat ik dit vriendelijk doe. Ik heb de afgelopen jaren diverse situaties meegemaakt waarin ik heel bot feedback kreeg en ik vond dit zeer vervelend. Ik wil anderen dat ook niet aandoen, vandaar dat ik nadenk over hoe ik iets breng en wat ik precies over wil brengen. Toch maak ik mijn standpunt wel duidelijk.

Tussendoor hebben wij kort besproken hoe we de samenwerking vonden gaan. Wij hadden beide niet veel feedback voor elkaar, we vonden de samenwerking goed verlopen.

Tijdens het werken aan dit project, merkte ik dat Milou graag de touwtjes in handen heeft. Als ze de laptop mee had naar school, zodat we samen aan dit project konden werken, wilde zij graag typen. Ook nam ze bepaalde taken op zich. Ik vroeg dan of ik kon helpen, maar dit kon niet altijd. Toch ben ik "voor mijzelf opgekomen" en heb andere taken op mij genomen. Zo hebben wij de taken zo goed mogelijk verdeeld.

Ik merkte dat ik mij soms druk maakte over het verslag, of het zo wel goed genoeg was. Ik wilde dit project zo goed mogelijk afronden, dus keek naar verschillende zaken wat we eventueel nog konden toevoegen. Milou stelde mij vaak gerust en soms hebben we na overleg nog wel wat toegevoegd, waardoor ik het een goede samenwerking vond.

In de tweede periode volgden wij verschillende keuzemodules, waardoor wij op verschillende dagen naar school gingen en elkaar minder vaak zagen. Het was toen lastig om een dag te plannen dat we aan het afstudeerproject konden werken. We konden op dat moment ook niet veel doen, maar ik vond het toch vervelend, omdat ik graag duidelijkheid wil over wanneer wij wat doen. Ik wilde genoeg tijd aan dit afstudeerproject besteden, zodat we niet op het eind nog alles moesten doen. Dit heb ik aangegeven en daarna hebben we afgesproken om de keuzemodules zoveel mogelijk op dezelfde dagen te volgen en twee dagen vrij te houden voor het afstudeerproject. Hierdoor hadden wij gezamenlijk meer tijd om aan de projecten te werken. Bovendien hebben wij individueel in onze eigen uren aan het project gewerkt, wat wij zelf in konden plannen.

Taakverdeling

Milou en ik hebben de taken binnen het afstudeerproject zo veel mogelijk samen gedaan en zo nu en dan wat taken verdeeld. Vaak bekeken we per week wat we konden doen en zijn hier dan aan gaan werken. Alles wat we individueel hebben uitgewerkt, hebben we elkaar laten lezen, om te kijken of de ander er mee eens was en zodat wij beiden goed op de hoogte zijn. Ook hebben wij elkaar feedback gegeven over de gemaakte stukken. Ik vind het fijn dat we hierdoor allebei ongeveer evenveel hebben gedaan.

In het begin van het project hebben wij gekeken waar wij allemaal informatie over moesten opzoeken en dit hebben wij verdeeld. Milou heeft informatie over het schrijven van een rapport opgezocht en samengevat en ik over enquêtes en interviewen (zie bijlage 4).

Verder heeft Milou over intervisie gelezen en dit samengevat. Ik heb dit gedaan met informatie over de voor en nadelen voor en van de SPH student voor de leerafdeling. Informatie rondom de enquêtes hebben wij eerst samen doorgelezen en toen verdeeld en thuis uitgewerkt.

Wij hebben zowel op school als thuis contact gehad over de projecten. Wij communiceerden op verschillende manieren, namelijk via:

- E-mail;
- de telefoon;
- MSN (chatten).

Ik vond het fijn om mede via de digitale weg met elkaar te communiceren, omdat je dan ook bijvoorbeeld 's avonds nog wat kan doorbespreken en je zelf kan plannen wanneer je wat doet.

Begeleiding

Zowel de begeleiding vanuit school als vanuit de instelling heb ik als prettig ervaren. Doordat wij deelnamen aan de vergaderingen van de projectgroep, hadden wij regelmatig contact met de opdrachtgever. Zo konden wij haar tussendoor op de hoogte brengen van nieuwe vorderingen binnen het afstudeerproject. De opdrachtgever was mede bereikbaar via e-mail en de telefoon, wat ik fijn vond. Zo konden wij goed aan de slag met ons project en vragen stellen wanneer het nodig was.

Het viel mij wel op dat als we hadden afgesproken om de voortgang van ons project door te bespreken, de opdrachtgever onze verslagen niet altijd had doorgelezen. Doordat ze het vriendelijk bracht en soms aangaf dat ze erg druk was, vond ik het op dat moment niet altijd erg. Als ik terug kijk, vind ik het wel jammer, omdat je zo tijd minder goed besteed. Zelf ben ik iemand die tijd goed wil besteden, zeker als ik speciaal voor een afspraak ergens heen moet, zoals naar school of naar een instelling. Wij hebben onze verslagen van tevoren gemaild zodat het kon worden doorgelezen en ik had verwacht dat het gelezen was. Mondeling kregen we dan ook feedback, maar dit duurde langer.

Verder had ik verwacht dat we meer feedback zouden krijgen op ons verslag. Weinig feedback kan positief zijn, maar het kan ook zijn dat je dan achteraf opeens hoort dat het verslag niet is zoals verwacht. Ik heb hier nog een keer naar gevraagd, omdat ik bang was dat we achteraf opeens veel negatieve feedback zouden krijgen. De opdrachtgever gaf aan dat ze het zo goed vond en hierdoor ben ik gerustgesteld.

De kennismaking van de begeleiding vanuit school en de opdrachtgever verliep naar mijn idee goed. De begeleider kreeg een beter beeld over ons afstudeeropdracht en maakte kennis met de opdrachtgever. Ook de begeleider was bereikbaar via e-mail en telefoon. Wij hebben de begeleider tussendoor op de hoogte gebracht over hoe het met ons afstudeerproject ging. Afgezien van de vraag of de leerafdeling door zou kunnen gaan, zijn we geen grote problemen tegen gekomen.

Wij hebben een paar keer contact gehad met onze begeleider en een van de laatste keren, heb ik ook gevraagd of hij vond dat we op de goede weg waren, omdat we niet veel aan hoefden te passen in ons verslag.

Dat zowel de opdrachtgever als de begeleider tevreden waren over ons, gaf mij een goed gevoel, waardoor ik met plezier aan de laatste stappen van het project heb gewerkt.

Bijlage 7: Procesverslag Milou

Samenwerking en werkwijze

Toen Maaïke en ik aan dit project begonnen, kenden wij elkaar nog helemaal niet. Ik wist daardoor van tevoren ook niet hoe de samenwerking zou gaan verlopen. Om goed samen te leren werken hebben we dan ook nog een ander project samen gedaan (een profileringsproject).

We hebben tijdens het werken aan het afstudeerproject steeds hoofdstukken, of delen van hoofdstukken verdeeld (het schrijven ervan), maar we hebben wel steeds samen gekeken wat we in een hoofdstuk wilden hebben. Op die manier waren we beide betrokken bij het schrijven van het hoofdstuk, alleen hebben we de uitvoer verdeeld. Na het schrijven hebben we elkaar steeds feedback gegeven over de geschreven stukken. Zo hebben we beide de kwaliteit van het product in de gaten gehouden en bleven we beide bij alles betrokken.

Het lezen van literatuur hebben we waar mogelijk verdeeld. Ik heb bijvoorbeeld gelezen over intervisie en dit samengevat. Deze samenvatting heeft Maaïke gelezen, zodat zij ook kennis heeft over het onderwerp. We hebben vervolgens samen gekeken naar wat we de meest geschikte vorm vonden van intervisie en dit hebben we samen beargumenteerd. Ik heb dit onderdeel geschreven, maar door het geven van feedback en door samen de argumentatie te schrijven, is Maaïke ook betrokken bij het hoofdstuk over intervisie. Bij het hoofdstuk over de voor- en nadelen van de SPH student was het precies andersom. Maaïke heeft zich in de literatuur verdiept en het stuk geschreven. We hebben er samen over nagedacht en het besproken, en op die manier ben ik betrokken geweest bij dat hoofdstuk.

Bij het uitvoeren van het onderzoek zijn we heel gestructureerd te werk gegaan. Het zoeken naar de precieze onderzoeksvraag en deelvragen heeft ons veel tijd gekost. Wij wilden voordat we echt begonnen aan het onderzoek een duidelijke onderzoeksvraag hebben, omdat we precies wilden weten wat we zouden gaan doen. Tijdens het onderzoek is de onderzoeksvraag toch nog veranderd. Bij de deelvragen hebben we gekeken naar wat belangrijk was om eerst te doen en welke kennis van deelvragen we nodig hadden voor het beantwoorden van andere deelvragen. Op die manier hebben we een volgorde bepaald en hebben we steeds gekeken of die volgorde nog klopte. We hebben constant het doel van het project voor ogen gehouden en alles wat in het eindproduct staat richting het uiteindelijke doel geschreven.

Uiteindelijk zijn we tot 2 onderzoeksvragen gekomen, die een bijdrage leveren aan het overkoepelende project van de opdrachtgevende instelling. Het overkoepelende project is het opstarten van een leerafdeling op 2 locaties van de Stichting.

Maaïke en ik hebben beiden afwisselend initiatief genomen om aan delen van het project te werken. De ene keer had Maaïke het goed te pakken en was zij de initiatiefnemer, de volgende keer was ik het. Soms hadden we het allebei, dan weer geen van beiden. Ik heb wel het gevoel dat ik soms meer sturend was dan Maaïke. Ik vind het wel prettig om sturing te geven aan een project, dus dit vond ik wel fijn.

Ik vond het prettig om met Maaïke samen te werken. Ik heb het gevoel dat we een goed product hebben afgeleverd waarin we beide een evenredig aandeel hebben gehad. Ik had soms wel het gevoel dat Maaïke meer wilde doen als nodig was voor het project. Ik doe de dingen die nodig zijn om tot een goed resultaat te komen, en liever niet meer als nodig is. Zo wilde Maaïke bijvoorbeeld een bezoek brengen aan het Deventer Ziekenhuis, omdat daar al gewerkt wordt met een leerafdeling. We zijn echter al met de opdrachtgever bij de Groesbeekse tehuizen geweest. Daar werken ze ook met een leerafdeling. Omdat we al in Groesbeek zijn geweest, vond ik het niet nodig om ook nog naar Deventer te gaan, omdat ik daar het nut niet van in zag.

Achteraf hebben zijn we daardoor misschien extra kennis misgelopen, en was het niet verkeerd om bijvoorbeeld dat bezoek af te leggen. Ik merk dat ik daarin bepalend kan zijn, als ik ergens het nut niet van inzie, doe ik het niet, terwijl het soms ook goed kan zijn om iets extra's te doen.

Begeleiding

Ik vond de begeleiding prettig. Wanneer we vragen hadden, konden we contact opnemen met de opdrachtgever. Zij kon dan onze vragen beantwoorden, zodat wij weer verder konden met ons project. Bij het geven van feedback had ik soms wel meer feedback verwacht (verbeterpunten in het product), deze hebben we niet veel gehad. De feedback die we kregen was gericht op kleine dingen. Aan de ene kant is dit natuurlijk positief, wat we hebben afgeleverd was blijkbaar goed. Maar ik had een meer kritische houding van de verwacht.

Wat ik minder prettig vond, was dat de opdrachtgever niet altijd onze verslagen op tijd had gelezen, of dat we even moesten wachten op reactie via de mail. Ik probeer zelf altijd zo snel mogelijk op dingen te reageren en ik vind het ook prettig als anderen dit doen. Wanneer ik met iemand afspreek om feedback te geven en deze door te spreken, zorg ik dat ik de stukken gelezen heb. Dit heb ik af en toe gemist bij de opdrachtgever.

De begeleiding vanuit school vond ik prettig. Deze begeleider zorgde ervoor dat het duidelijk was waar we mee bezig waren en hij zorgde ervoor dat we op de goede weg bleven. Ook hij gaf feedback, maar wederom voornamelijk positief. Ook hier had ik meer verbeterpunten verwacht, zoals ik dat ook bij de opdrachtgever heb omschreven.

Bijlage 8: Tijdsplanning

Week 4-5:

Milou: Info instelling, beeld leerafdeling van opdrachtgever, schrijven rapport.

Maaïke: doelgroep, enquêtes/interview, urenlijst, calibris over kwaliteitseisen stage.

Week 6:

Week 7: Informatie tot nu toe mailen naar Erna, enquêtevragen maken

Week 8: Leerafdeling informatie af, gesprek Erna voor of na stuurgroepvergadering 20 feb.

Week 9: Eventuele feedback aanpassen en verder met kwaliteit.

Week 10: Kwaliteit instelling af (mits alle enquêtes terug zijn).

Week 11: Gesprek Erna (en Klaas?) Plus werken aan punt 5, SPH

Week 12: Werken aan punt 5, SPH

Week 13: SPH criteria af, plus meerwaarde SPH. Alles mailen naar Erna (en Klaas).

Week 14: Rapport schrijven.

Week 15: Presentatie voorbereiden en gekregen feedback aanpassen.

Week 16: Definitieve verslag inleveren, verder voorbereiden presentatie.

Week 17: Gesprek met Erna en Klaas over het verslag.

Week 18:

Week 19:

Week 20: Einde, inlevering definitief verslag.

Schema

Onderstaande uren zijn een schatting van het gemaakte aantal uren. Dit zijn de uren die wij samen hebben besteed aan het afstudeerproject. Het geeft vooral duidelijk weer wanneer wij gesprekken hebben gehad met onze begeleider en opdrachtgever. Tevens is aan de symbolen te zien wanneer de projectgroepvergaderingen waren. Het aantal uren dat wij individueel thuis aan het project hebben besteed, staan niet op deze lijst. Ook korte besprekingen, van minder dan een half uur, hebben wij hieronder niet opgeschreven. Hieronder vallen bijvoorbeeld telefoongesprekken over het afstudeerproject.

Legenda

- ☆ = Vergadering met projectgroep of stuurgroep van de leerafdeling.
- ☀ = Contact met opdrachtgever Erna of begeleider Klaas vanuit school.
- ⇒ = Werken aan het afstudeerproject

Datum	Week	Aantal uur	Korte uitleg
		7,5 uur	Hoorcolleges afstudeerproject
		58 uur	Keuzemodule projectmatig werken (2 credits)
05-09-'07	36	3 uur	Kennismaking en uitleg wat het project inhoudt
01-10-'07	40	2,5 uur ☆	Vergadering stuurgroep
04-10-'07	40	8 uur ⇒ ☀	1 uur overleg opdrachtgever Erna en werken aan werkplan
15-10-'07	42	7 uur ⇒	Werken aan het werkplan
17-10-'07	42	3 uur ⇒	(2 weken meerdere malen) Mailcontact over werkplan
22-10-'07	43	7 uur ⇒	Werkplan verder maken deelvragen beschrijven
25-10-'07	43	8 uur ⇒	Werken aan werkplan
30-10-'07	44	2 uur ☆	Vergadering stuurgroep
07-11-'07	45	6,5 uur ⇒ ☀	2 uur overleg met opdrachtgever en aan werkplan werken
14-11-'07	46	6 uur ⇒	Werkplan (bronnenlijst) op school verder afmaken
16-11-'07	46	4 uur ⇒	Feedback opdrachtgever en stuurgroep verwerken
In de week	47	8 uur ⇒	Werken aan het werkplan
14-12-'07	50	6 uur ⇒ ☀	Gesprek opdrachtgever, werkplan aanpassen n.a.v. keuzemodule projectmatig werken
18-12-'07	51	1 uur	Mail contact Mieke Steenhuis, afspraak maken, feedback

			☼	krijgen
21-12-'07	51	6 uur	⇒	Feedback werkplan doorlezen en verwerken
24-12-'07	52	6 uur	⇒	Feedback werkplan verder verwerken en mailen
27-12-'07	52	7 uur	⇒	Begin maken afstudeerproject
11-01-'08	2	4 uur	⇒	Plan maken, wat te doen als leerafdeling niet doorgaat. Dit i.v.m. reorganisatie. Mailen naar Erna
15-01-'08	3	2 uur	☼	Gesprek met Klaas (plus voorbereiding en nabespreking samen)
17-01-'08	3	3 uur	☼	Gesprek Klaas en Erna (plus voorbereiding en nabespreking)
23-01-'08	4	8 uur	⇒	Werken aan afstudeerproject, nieuwe planning maken, taken verdelen, boeken opzoeken e.d.
25-01-'08	4	8 uur	⇒	Verder met het afstudeerproject
29-01-'08	5	2 uur	☆	Stuurgroepvergadering
30-01-'08	5	8 uur		Theoretische onderbouwing verzamelen in deze week.
09-02-'08	5	8 uur	⇒	Theoretische onderbouwing verzamelen in deze week.
			⇒	Urenlijst bijwerken
Hele week	6	7 uur		Theorie van elkaar lezen, feedback geven en aanpassen.
Hele week	6	7 uur	⇒	Theorie van elkaar lezen, feedback geven en aanpassen.
07-02-'08	6	8 uur	⇒	Samen theorie filteren, wat is belangrijk, wat minder belangrijk en bronnenlijst bijhouden en werken aan doelgroep, leerafdelingen kwaliteitseisen
			⇒	
13-02-'08	7	4 uur	☼ ⇒	Informatiebijeenkomst over leerafdelingen, samen met de opdrachtgever
14-02-'08	7	8 uur	⇒	Werken aan het verslag, doelgroep, leerafdelingen kwaliteitseisen, verschil tussen niveau 3,4,5, enquêtevragen maken, taken verdelen
15-02-'08	7	6 uur	⇒ ☼	Erna mailen over de doelgroep, enquête vragen en thuis bezig gaan met het SPH profiel
18-02-'08	8	8 uur	⇒	Verder werken aan afstudeerproject
20-02-'08	8	3,5 uur	☼ ☆	Ruim een uur gesprek met Erna en vervolgens stuurgroepvergadering
21-02-'08	8	6 uur	⇒	Werken aan het verslag, feedback Erna aanpassen
In deze week	9	8 uur	⇒	Voorjaarsvakantie. Toch individueel verder met het verslag. Erna mailt alle werkbegeleiders de enquêtes
04-03-'08	10	7 uur	⇒	Overleggen wie wat gaat doen en verder werken aan het project
06-03-'08	10	7 uur	⇒	Verder werken aan het afstudeerproject
11-03-'08	11	6 uur	⇒	Werken aan het afstudeerproject
13-03-'08	11	6 uur	⇒	Overleg en vervolgens werken aan het project, urenlijst bijwerken
14-03-'08	12	6 uur	⇒	Werken aan afstudeerproject en dit aan elkaar mailen voor feedback
18-03-'08	12	5 uur	⇒	Info lezen, feedback mailen en aanpassen van elkaar
20-03-'08	12	6 uur	⇒	Alles onder elkaar zetten en overleggen wat we verder moeten doen. Taken verdelen en individueel verder werken
25-03-'08	13	6 uur	⇒	Enquêtes lezen, Erna mailen dat we er nog niet veel binnen hebben
27-03-'08	13	6 uur	⇒	Overleg hoe we het gaan doen met de enquêtes, de rest verder uitwerken
02-04-'08	14	5 uur	⇒ ☆	Stuurgroepvergadering, werken aan het afstudeerproject, taken verdelen voor thuis en Klaas mailen voor afspraak
04-04-'08	14	6 uur	⇒	Huiswerk doormailen naar elkaar en dit doorlezen
08-04-'08	15	6 uur	⇒	Kijken hoe ver we zijn, nieuwe afspraken maken voor komende week, wat moet nog gebeuren
11-04-'08	15	6 uur	⇒	Werken aan het afstudeerproject
14-04-'08	16	5,5 uur	☼ ⇒	Gesprek Klaas en voor en na die tijd er verder aan werken

16-04-'08	16	6 uur ⇨	Werken aan afstudeerproject, alles tot nu toe afronden
19-04-'08	16	6 uur ⇨	Uitwerken intervisie en voor/nadelen SPH op de leerafdeling Tot nu toe gemaakte verslagen aan elkaar laten lezen.
21-04-'08	17	6 uur ⇨	Alle feedback verwerken en het verslag naar Klaas en Erna mailen.
30-04-'08	18	5 uur ☀ ⇨	Voorbereiding, gesprek Klaas en verder met verslag.
06-05-'08	19	8 uur ⇨	Werken aan de deelvragen
In de week	18/19	6 uur ⇨	SPH stageboek afmaken en verder werken met het verslag
13-05-'08	20	8 uur ⇨	Werken aan het afstudeerproject
15-05-'08	20	6 uur ⇨	Bekijken wat er nog moet gebeuren, dit aanpassen en verwerken
21-05-'08	21	3 uur ☆ ☀	1 uur gesprek met Erna en 2 uur projectgroep vergadering
In de week	21	8 uur ⇨	Enquêtes uitwerken, laten lezen en feedback verwerken, urenlijst bijwerken
In de week	21	8 uur ⇨	Laatste puntjes op de i van het verslag (inleiding e.d.)
27-05-'08	22	4 uur ⇨	Verslag doorlezen, laatste aanpassingen maken en bespreken met elkaar
29-05-'08	23	6 uur ⇨	Laatste aanpassingen, verslag uitprinten, inbinden en inleveren
In de week	23	8 uur ⇨	Presentatie voorbereiden (uitnodigingen, PPP maken e.d.)
11-06-'08	24	2,5 uur ⇨	Presentatie en eindbeoordeling