

Een gunstig leerklimaat

Bevorderende en belemmerende factoren

*"ik leer
dagelijks
dingen bij"*

**ZU
YD**



Bachelorthesis

0904937 Hannah Caron

Zuyd Hogeschool

Faculteit Gezondheid en Zorg

Afdeling 8 Sevagram Plataan Heerlen

Tutor Mariëtte van der Stap

2^o beoordelaar Petra Erkens

Stagebegeleidsters Susette Lataster en

Anique Conjarts

HBO Verpleegkunde, 4^e jaars Voltijd

December 2013

Samenvatting

Aanleiding: Deze bachelorthesis is geschreven in het kader van het afstuderen aan de opleiding Bachelor of Nursing. De bachelorthesis beschrijft het verslag van een voorstel tot implementatie. Dit voorstel tot implementatie is gebaseerd op een heersende situatie op afdeling 8: deze afdeling wilt in de (nabije) toekomst een leerafdeling creëren waarbij werken en leren gecombineerd wordt voor de leerling. De stageperiode op deze afdeling dient bevorderlijk te zijn voor de beroepsontwikkeling van de leerling. De leiding van afdeling 8 weet echter niet of het huidige 'leerklimaat' op de afdeling optimaal is om de beroepsontwikkeling van de leerling te kunnen bevorderen.

Doel: Het doel van deze bachelorthesis is het in kaart brengen van zowel de bevorderende als de belemmerende factoren die van invloed zijn op het optimaliseren van het huidige leerklimaat. Hierbij is de volgende hoofdvraag opgesteld: *'Hoe kunnen de medewerkers van afdeling 8 het leerklimaat zodanig optimaliseren zodat de beroepsontwikkeling van de leerling wordt bevorderd?'*

Methode: Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn er deelvragen opgesteld. Deze deelvragen zijn gebaseerd op het implementatiemodel van Grol en Wensing (2011). Dit model wordt namelijk als kapstok gebruikt tijdens het uitvoeren van deze bachelorthesis. Voor het uitwerken van deze deelvragen is gebruik gemaakt van zowel conceptuele als Evidence Based literatuur. Daarnaast hebben er interviews, enquêtes en participerende observaties plaatsgevonden om de deelvragen te kunnen beantwoorden.

Resultaten en conclusie: Na het uitwerken van conceptuele en Evidence Based literatuur kwam het begrip leerklimaat naar voren. Dit speelt namelijk een grote rol bij het ontvangen en begeleiden van leerlingen op een afdeling. Het leerklimaat bestaat uit 3 perspectieven: het leerpotentieel, de leerfuncties en de leercultuur. Deze 3 perspectieven zijn vervolgens onderzocht op de afdeling; het huidige leerklimaat is in kaart gebracht. Uit dit onderzoek kwamen zogenaamde bevorderende en belemmerende factoren naar voren die van invloed zijn op het optimaliseren van het huidige leerklimaat op afdeling 8. Aan de hand van deze bevorderende en belemmerende factoren is een voorstel tot implementatie opgesteld. Hierin worden adviezen beschreven met een bijbehorend implementatieplan. Dit om het huidige leerklimaat in de (nabije) toekomst te optimaliseren zodat de beroepsontwikkeling van de leerling wordt bevorderd. Hierbij wordt ook een advies gegeven hoe deze implementatie geëvalueerd en geïntegreerd kan worden op de afdeling.

Aanbeveling: Na het uitvoeren en overdragen van deze bachelorthesis aan het team van afdeling 8 wordt geadviseerd om het project op te pakken en daadwerkelijk te implementeren in de (nabije) toekomst.

Summary

Motive: This bachelorthesis was conducted as part of graduating the study Bachelor of Nursing. The bachelorthesis describes the report of the suggestion to implementation. This suggestion to implementation is based on the prevailing situation at ward 8: this ward wants to create a learning department in the (near) future where working and learning are combined for the student. The internship at this learning department should be a promotion for the professional development of the student. The managers of ward 8 however do not know whether the current 'learning environment' is optimal, this for promoting the professional development of the student.

Objective: The aim of this bachelorthesis is mapping out the barriers and facilitators that affect the optimization of the current learning environment. The following main question will be answered in this bachelorthesis: *'How can the employees of ward 8 optimize the learning environment so that the professional development of the student is promoted?'*

Method: In order to answer the main question, sub questions are prepared. These sub questions are based on the implementation model of Grol and Wensing (2011). This model is used as a peg while performing this bachelorthesis. Both conceptual and Evidence Based literature are used to answer these sub questions. In addition, interviews, surveys and participant observations have been carried out to answer these sub questions.

Results and conclusion: After elaborating conceptual and Evidence Based literature the concept learning environment emerged. This concept plays a major role in receiving and guiding students at a ward. The learning environment consists of three perspectives: learning potential, learning functions and learning culture. These three perspectives are examined at the ward; the current learning environment is mapped out. This study shows barriers and facilitators that affect the optimization of the current learning environment. On the basis of the barriers and facilitators a suggestion to implementation has been created. This suggestion to implementation describes advices and an accompanying implementation plan. These advices are focused on the optimization of the current learning environment in the (near) future, so that professional development of the student is promoted. It also advices how this implementation can be evaluated and integrated at ward 8.

Recommendation: After conducting and assigning this bachelorthesis to the team of ward 8 it is advised to take up this project and effectively implement an optimal learning environment in the (near) future.

Voorwoord

In het kader van mijn afstuderen aan de Zuyd Hogeschool te Heerlen, opleiding HBO-Verpleegkunde, is deze bachelorthesis geschreven. De bachelorthesis betreft het verslag rondom een voorstel tot implementatie om het leerklimaat op afdeling 8 van Sevagram locatie Plataan te Heerlen te optimaliseren. Afdeling 8 is een revalidatie afdeling binnen de revalidatiekliniek Sevagram locatie Plataan. Op deze afdeling revalideren cliënten die naast somatische problematiek tevens te maken hebben met psychische of psychiatrische problematiek.

De opleiding Verpleegkunde bestaat uit onderdelen (c.q. rollen) met het bewijzen van bijbehorende competenties. Tijdens het laatste jaar dien ik te bewijzen dat ik in de rol van ontwerper, ondersteund door de rol van zorgverlener, beroepsbeoefenaar, regisseur en coach, in staat ben om een kwaliteitsverbetering te leveren.

Als differentiatierichting tijdens het verdiepingsjaar is er gekozen voor de richting 'coaching en deskundigheidsbevordering'. Zowel op theoretisch als op praktisch gebied heb ik hierin ervaring mogen opdoen. Aan de hand van de gekozen differentiatierichting zal de geplande kwaliteitsverbetering op afdeling 8 in het kader van een onderwerp plaatsvinden waar de differentiatierichting coaching en deskundigheidsbevordering betrekking op heeft, namelijk onderzoek doen naar het huidige leerklimaat op afdeling 8.

Graag wil ik een woord van dank uitspreken naar de volgende personen die mij geholpen hebben met het realiseren van dit eindproduct:

Tutor en eerste beoordelaar Mariëtte van der Stap, tweede beoordelaar Petra Erkens, stagebegeleiders Susette Lataster en Anique Conjarts, teamleidster Joze Huynen, praktijkbegeleidster Nicole Derks, collega's afdeling 8, klasgenoten V0429 en peerassessor Yvonne van der Horst.

Een speciaal dankwoord aan mijn ouders, broers en René voor hun steun, luisterend oor, oppeppers en kritische en verhelderende blik.

Hannah Caron

3 december 2013

Inhoudsopgave

Inleiding.....	7
1. Wenselijke situatie; theoretisch kader.....	9
1.1 Methode.....	9
1.2 De wenselijke situatie: een optimaal leerklimaat	9
1.2.1 Competentiegericht leren door leerling.....	9
1.2.2 Het leerproces.....	10
1.3 Meetinstrumenten leerklimaat.....	15
1.4 Conclusie.....	15
2. Feitelijke situatie; huidige leerklimaat in kaart brengen.....	16
2.1 Methode.....	16
2.1.1 Indicatoren.....	16
2.1.2 Dataverzamelingmethoden.....	17
2.2 Resultaten.....	18
2.2.1 Participerende observaties op afdeling 8.....	18
2.2.2 Interviews met 10 gediplomeerde zorgverleners op afdeling 8.....	19
2.2.2.1 Conclusie interviews.....	22
2.2.3 Enquêtes onder de leerlingen van afdeling 8.....	23
2.2.3.1 Resultaten enquêtes.....	23
2.2.3.2 Conclusie enquêtes	26
2.3 Conclusie feitelijke situatie.....	26
3. Analyse doelgroep en setting.....	27
3.1 Methode.....	27
3.2 Analyse doelgroep en setting.....	27
3.3 Visies afdeling 8.....	29
3.4 Bevorderende en belemmerende factoren.....	30
3.5 Conclusie.....	31
4. Voorstel tot implementatie.....	33
4.1 Methode.....	33
4.2 Selectie strategieën en activiteiten.....	33
4.2.1 Leerpotentieel.....	33
4.2.2 Leerfuncties.....	35
4.2.3 Leercultuur.....	35
4.3 Implementatieplan.....	36
4.3.1 Planning van activiteiten in tijd	38

4.3.2 Doelen stellen en evalueren.....	39
4.3.3 Integratie en verankering.....	40
4.4 Overdracht.....	41
4.5 Concreet advies.....	41
Nabeschouwing.....	42
Literatuurlijst.....	45
Bijlage 1: Implementatie model Grol en Wensing.....	47
Bijlage 2: Product- en proces reflectieverslag.....	49
Bijlage 3: Zoekstrategie.....	53
Bijlage 4: Interviewvragen.....	55
Bijlage 5: Coderingen interviews.....	57
Bijlage 6: Verslag participerende observaties.....	59
Bijlage 7: Enquête leerklimaat.....	61
Bijlage 8: Email aankondiging omtrent project.....	65
Bijlage 9: Verslag interview met professional.....	66
Bijlage 10: Goedgekeurd voorstel bachelorthesis.....	69
Bijlage 11: Beoordelingsformulier bachelorthesis verdiepingsjaar 1 ^e beoordelaar.....	73
Bijlage 12: Beoordelingsformulier bachelorthesis verdiepingsjaar 2 ^e beoordelaar.....	78
Bijlage 13: Beoordelingsformulier bachelorthesis voor praktijk.....	83
Bijlage 14: Beoordelingsformulier presentatie bachelorthesis.....	85
Bijlage 15: Feedback peerassessor.....	87

Inleiding

Een optimaal leerklimaat is een belangrijke voorwaarde voor het motiveren, stimuleren en leren van een leerling (Calibris, 2011). Een optimaal leerklimaat is overigens niet alleen belangrijk voor leerlingen, maar voor alle medewerkers binnen een organisatie. Een leerklimaat is volgens Calibris (2011) namelijk ook een belangrijke voorwaarde voor het kwalificeren en bekwaam houden van de medewerkers. Bekwaam worden en blijven vraagt zowel van de teamleden van afdeling 8 als van de organisatie een permanente investering in leren. Een optimaal leerklimaat daagt medewerkers uit tot leren en daarmee tot het ontwikkelen van hun bekwaamheid. Organisaties met een optimaal leerklimaat zijn aantrekkelijke organisaties om voor te werken. En misschien wel het belangrijkste: een optimaal leerklimaat vertaalt zich in betere producten en diensten voor de cliënten.

Deze bachelorthesis beschrijft het traject waarin een voorstel tot verandering met een bijbehorend implementatieplan wordt opgesteld. Dit implementatieplan zal worden toegepast op afdeling 8 van Sevagram locatie Plataan te Heerlen. Afdeling 8 is een revalidatieafdeling voor een cliëntengroep met somatische problematiek met daarnaast een psychisch of psychiatrisch aandachtspunt. Op afdeling 8 werkt een team bestaande uit 13 zorgverleners en 7 leerlingen onder leiding van een teamleidster en zorgcoördinator.

Dit project is opgesteld aan de hand van een visie die de locatiemanager, teamleidster en zorgcoördinator voor ogen hebben met afdeling 8, namelijk het creëren van een leerafdeling waar leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot een professioneel beroepsbeoefenaar. Op een leerafdeling wordt leren en verplegen gecombineerd voor de leerling, waarbij zij worden begeleid door de vaste medewerkers (werkbegeleiders). Hiervoor is bepaalde deskundigheid vereist vanuit het team van afdeling 8 om deze leerlingen te kunnen begeleiden. Het begrip leerklimaat is bij bovenstaande situatie van groot belang.

Bij het opstellen van deze bachelorthesis is gebruik gemaakt van een hoofdvraag en bijbehorende deelvragen. Deze deelvragen zijn gebaseerd op het model van Grol en Wensing (2011). Inhoudelijke informatie over de stappen van Grol en Wensing (2011) is terug te vinden in bijlage 1. De hoofdvraag binnen deze bachelorthesis luidt als volgt:

- Hoe kunnen de medewerkers van afdeling 8 het leerklimaat voor leerlingen zodanig optimaliseren zodat de beroepsontwikkeling wordt bevorderd?

Hierbij zijn de volgende deelvragen opgesteld:

- 1) Wat is de wenselijke situatie rondom het hebben van een optimaal leerklimaat?*
- 2) Wat is de feitelijke situatie rondom het huidige leerklimaat op afdeling 8 van Sevagram locatie Plataan te Heerlen?*
- 3) Welke bevorderende en belemmerende factoren zijn er?*
- 4) Welke acties kunnen er worden gedaan om de wenselijke situatie te bereiken?*

Het doel van deze bachelorthesis is het in kaart brengen van de belemmerende en bevorderende factoren om een optimaal leerklimaat te creëren op afdeling 8. Aan de hand van deze belemmerende en bevorderende factoren worden adviezen opgesteld om een optimaal leerklimaat te kunnen creëren in de nabije toekomst. Er wordt zo gewerkt naar een voorstel tot verandering met een bijbehorend implementatieplan. Hierin wordt beschreven hoe en wanneer deze adviezen in werking gezet en geëvalueerd zullen worden. Het uiteindelijke resultaat is een optimaal leerklimaat in de (nabije) toekomst op afdeling 8, zodat de beroepsontwikkeling van een leerling bevorderd wordt.

Deze bachelorthesis bestaat uit 4 hoofdstukken. In ieder hoofdstuk komt een deelvraag aan bod om zo uiteindelijk de hoofdvraag te kunnen beantwoorden.

- In het eerste hoofdstuk wordt deelvraag 1 uitgewerkt; de wenselijke situatie. De wenselijke situatie is opgebouwd aan de hand van een theoretisch kader.
- In het tweede hoofdstuk wordt deelvraag 2 uitgewerkt; de feitelijke situatie. De feitelijke situatie is verkregen uit de resultaten van de participerende observaties, semi gestructureerde interviews en enquêtes.
- In het derde hoofdstuk worden de uitkomsten van het onderzoek meegenomen en de bevorderende en belemmerende factoren beschreven.
- In het vierde hoofdstuk wordt het voorstel tot verandering beschreven. Hierin worden de adviezen beschreven om de wenselijke situatie te bereiken en het bijbehorend implementatieplan om deze adviezen te implementeren en te evalueren. Deze onderdelen omvatten de vierde deelvraag.

In het volgende hoofdstuk wordt deelvraag 1 uitgewerkt. Dit is het beschrijven van de wenselijke situatie in de vorm van een theoretisch kader.

Hoofdstuk 1: Wenselijke situatie; het theoretisch kader

In dit hoofdstuk komt de wenselijke situatie aan bod. Hierbij wordt de volgende deelvraag beantwoord: *‘Wat is de wenselijke situatie rondom het hebben van een optimaal leerklimaat?’*

1.1 Methode

De wenselijke situatie rondom een optimaal leerklimaat wordt in kaart gebracht door het uitwerken van een theoretisch kader. Het theoretisch kader is grotendeels uitgewerkt tijdens de literatuurstudie in de major 1 periode. Hierin stond de volgende hoofdvraag centraal: *‘Wat is het ideale leerklimaat voor stagiaires/leerlingen om zich op een afdeling te kunnen ontwikkelen?’*

1.2 De wenselijke situatie: een optimaal leerklimaat

Verpleegkunde is een praktijkgericht beroep. Leerlingen dienen daardoor veel competenties binnen de praktijk te ontwikkelen. Een optimaal leerklimaat binnen de praktijk is een belangrijke voorwaarde voor het leren en ontwikkelen van deze competenties (Calibris, 2011). Een optimaal leerklimaat kan de leerling motiveren en stimuleren bij het leren.

1.2.1 Competentiegericht leren door leerling

Zoals hierboven beschreven wordt binnen de HBO-Verpleegkunde opleiding gewerkt met beroepscompetenties. Een beroepscompetentie is het vermogen en de wil van een persoon om effectief gedrag in een werksituatie te tonen (Pool, Pool-Tromp, Veltman & Vogel, 2001). Het succesvol behalen van een kenmerkende competentie (per rol/leerjaar) bevat een beschrijving van de werksituatie; een beschrijving van gedrag en een criterium voor de effectiviteit van het gedrag. Deze competenties dienen grotendeels ontwikkeld te worden in de praktijk. De praktijk binnen verpleegkunde is een authentieke werkomgeving, waarin een groep leerlingen alle voor de beroepsuitoefening typerende werkprocessen uitvoert en verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan. Daarnaast beschrijven Havekes en Drenth (2005) dat het uiteindelijke doel voor de leerling is om het beroep Verpleegkunde te leren. Een leerling krijgt tijdens zijn of haar stage te maken met:

- Een werkbegeleider/coach: een verpleegkundige die werkzaam is binnen de verpleegeenheid waar de leerling stage loopt. De werkbegeleider biedt de leerling hulp bij het verwerven van competenties in de praktijk. De werkbegeleider coacht, instrueert, demonstreert en/of kijkt toe van een afstand. Dit is afhankelijk van de behoeftes en leerdoelen van de leerling.

- **Praktijkbegeleider:** de praktijkbegeleider is verantwoordelijk voor het faciliteren van leerprocessen bij de leerling. De praktijkbegeleider begeleidt de werkbegeleiders bij het uitvoeren van hun taken, stelt een leerplan voor hen op en draagt zorg voor de uitvoering. De praktijkbegeleider begeleidt dus als het ware op afstand.

Volgens Havekes en Drenth (2005) vindt sturing van de leerling en het leerproces zowel vanuit het opleidingsinstituut als vanuit de praktijk plaats. De opdrachten die de leerling meeneemt vanuit de opleiding geven richting aan het leerproces op de leerafdeling. Aan de hand van deze opdrachten stelt de leerling een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op waarin hij/zij leerdoelen, activiteiten en criteria voor de opdrachten en persoonlijke ontwikkeling formuleert. De opdrachten en het praktijkverslag worden zowel door de praktijk als door het opleidingsinstituut beoordeeld. De leerling heeft regelmatig een gesprek met zijn/haar vaste werkbegeleider en de praktijkbegeleider om te reflecteren op het leerproces (aan de hand van het POP). In het begin van de stage maakt de werkbegeleider een inschatting in hoeverre de leerling losgelaten kan worden. Naarmate het leerproces vordert neemt de sturing vanuit de werkbegeleider af, waardoor de leerling gestimuleerd wordt in eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces. Als de leerling niet met de werkbegeleider gekoppeld staat, vraagt de leerling een rapportage (feedback) van degene waaraan hij/zij gekoppeld staat. Hierin wordt gericht feedback gegeven op de leerdoelen van de leerling (gebaseerd op het POP). Het is ook mogelijk dat de leerling een eigen evaluatie beschrijft en dit laat lezen/beoordelen door de begeleider van die dag. Deze verslagen zorgen ervoor dat de vaste werkbegeleider een goed beeld krijgt van de ontwikkeling van de leerling. Er vindt daarnaast een tussenevaluatie en eindevaluatie plaats met de leerling, werkbegeleider en eventueel praktijkbegeleider. Hierin wordt ook het POP geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

1.2.2 Het leerproces

Bij het competentiegericht leren speelt het leerproces van de leerling een cruciale rol (Pool et al., 2001). Volgens Vermunt (1992) wordt leren opgevat als het ontwikkelen van een manier van denken en handelen die de cultuur van een vakgemeenschap kenmerkt. Kolb (2005) beschrijft het leren als een proces waarbij kennis wordt gecreëerd door transformatie van ervaring. Volgens Pool et al. (2001) wordt het leerproces beïnvloed door studentgebonden factoren en factoren die met de praktijkomgeving verbonden zijn, plus de interactie tussen de leerling en praktijkomgeving. Dit wordt ook wel het leerklimaat genoemd.

Studentgebonden factoren

Iedere leerling heeft een bepaalde leerstrategie, persoonlijke doelstellingen, opvattingen en intrinsieke motieven om te leren en te studeren. Dit samenhangend geheel wordt ook wel de

persoonlijke leerstijl genoemd (Vermunt, 1992). Volgens Vermunt is een leerstijl geen stabiel persoonlijkheidskenmerk maar een resultaat van ontwikkeling in leergedrag. Dit aangeleerde gedrag heeft plaatsgevonden in een bepaalde leeromgeving binnen een bepaalde periode. Dit betekent dat de leerstijl kan veranderen. Vermunt onderscheidt 4 leerstijlen:

- 1) Betekenisvolle leerstijl;
- 2) Toepassingsgerichte leerstijl;
- 3) Reproductiegerichte leerstijl;
- 4) Ongerichte leerstijl.

De betekenisgerichte en de toepassingsgerichte leerstijl zijn gericht op het zelfstandig leren terwijl de reproductiegerichte en ongerichte leerstijl niet gericht zijn op het zelfstandig leren (Siegers, 2002). Wanneer een leerling een reproductiegerichte of ongerichte leerstijl heeft, kan hij of zij moeite hebben met het competentiegericht leren. Deze hebben juist strakke instructies nodig en hebben ondersteuning nodig bij het omgaan met onzekerheid en het omgaan met de eigen verantwoordelijkheid die competentiegericht leren vraagt.

Optimaal leerklimaat

Naast studentgebonden factoren is ook de praktijkomgeving en de interactie tussen leerling en praktijkomgeving van belang bij het leerproces. Deze praktijkomgeving waarin de leerling leert wordt ook wel het leerklimaat genoemd. Volgens Said, Rogayah en Hafizah (2009) kan een goede aanpak om het leerklimaat te creëren leiden tot positieve uitkomsten voor de beroepskrachten (in opleiding). Een stageafdeling dient aandacht te besteden aan het creëren van een optimale leeromgeving voor leerlingen met een eigen leerstijl. Een optimaal leerklimaat is overigens niet alleen belangrijk voor leerlingen, maar voor alle medewerkers binnen een organisatie. Een leerklimaat is volgens Calibris (2011) namelijk ook een belangrijke voorwaarde voor het kwalificeren en bekwaam houden van de beroepskrachten, in dit geval de teamleden van afdeling 8. Bekwaam worden en blijven vraagt zowel van de teamleden van afdeling 8 als van de organisatie een permanente investering in leren. Een optimaal leerklimaat daagt medewerkers uit tot leren en daarmee tot het ontwikkelen van hun bekwaamheid. Organisaties met een optimaal leerklimaat zijn aantrekkelijke organisaties om voor te werken. En misschien wel het belangrijkste: een optimaal leerklimaat vertaalt zich in betere producten en diensten voor de cliënten.

Een leerklimaat wordt volgens Calibris (2011) en door Havekes en Drenth (2005) belicht vanuit drie elkaar aanvullende perspectieven: leerpotentieel, leerfuncties en leercultuur.

1. Leerpotentieel van de arbeidsorganisaties: de mogelijkheden die het werk biedt om te leren en de kans dat er leerprocessen optreden op de werkplek. Dit is dus vooral van belang

voor de leerling. Het behoort tot voorzieningen en randvoorwaarden die leren mogelijk maakt. Voorbeelden hiervan zijn:

- Studentgebonden factoren (zie kopje 1.2.2), zoals de vooropleiding, leermotivatie, vakbekwaamheid, het leervermogen en beschikking van zelfstandige leerstrategieën en denkstrategieën;
- Worden situaties gecreëerd waarin er een goede kans is dat de leerling zijn competenties kan ontwikkelen en aantonen?
- Kan de leerling de leerprocessen doorlopen die nodig zijn?
- De beschikbaarheid van hulpmiddelen op een werkplek zoals handboeken en computers;
- De aanwezigheid van collega's die leren stimuleren;
- De aanwezigheid van een leidinggevende die het leren ondersteunt;
- De aanwezigheid van deskundige begeleiders;
- De aanwezigheid van goede begeleidingsgesprekken.

2. Leerfuncties van een werkomgeving: de bekwaamheid die een organisatie bezit om medewerkers steeds tot leren te verleiden, kennis uit te wisselen en te ontwikkelen en daarmee de producten en diensten te verbeteren. Volgens Kessels en Verdonschot (1996) bevestigd door Havekes en Drenth (2005) gaat het hierbij om zeven leerfuncties:

A. Het verwerven van materiedeskundigheid en vakkennis.

De leerling dient in de praktijk die competenties te leren die relevant zijn voor het beroep. Om dit te leren is het belangrijk dat de kennis in de praktijk beschikbaar wordt gesteld aan de leerling. De condities die hiertoe bevorderend werken bieden toegang tot relevante informatie en middelen om deze te verwerven en te bewerken. De kennis kan zowel schriftelijk vastgelegd zijn of gedeeld worden door een gediplomeerde zorgverlener. Door voorbeeldgedrag en kritische reflectie kan dit proces bij de leerling gestimuleerd worden.

B. Het leren opsporen en aanpakken van problemen.

Deze leerfunctie ondersteunt het proces van kenniscreatie om doelen in het werk te realiseren. Deze doelen dienen vanuit verschillende invalshoeken benaderd te worden. Het is hierbij belangrijk dat er samengewerkt wordt met verschillende disciplines. Voor deze probleemoplossende vaardigheid is een hoge mate van betrokkenheid vanuit het team gewenst, evenals een gezamenlijke interesse met het probleemgebied. De leerlingen en gediplomeerde zorgverleners combineren de kennis die het resultaat is van bovenstaande leerfunctie.

C. Het ontwikkelen van reflectieve vaardigheden en metacognities.

De leerling dient gestimuleerd te worden om te reflecteren op het eigen denk- en leerproces. Het denkproces van de gediplomeerde zorgverlener is hierbij belangrijk. De leerling leert namelijk het eigen denkproces te ontwikkelen door uitleg te krijgen over de

redentie van het denkproces van de gediplomeerde zorgverlener. Een metacognitie is een vaardigheid die iemand helpt bij het sturen van de eigen leer- en denkprocessen in de gewenste richting. Hierbij is van belang dat er regelmatig gereflecteerd wordt over de wijze waarop medewerkers hun werk uitoefenen en problemen analyseren en aanpakken (kort gezegd het geven van feedback). Dit kan individueel en groepsgewijs gebeuren.

D. Het verwerven van sociale en communicatieve vaardigheden die toegang geven tot het kennisnetwerk van anderen.

Leerlingen en gediplomeerde zorgverleners die beschikken over goede communicatieve vaardigheden krijgen eerder toegang tot het kennisnetwerk van anderen en dus tot informatie en kennis. Het leerklimaat van een team wordt bevorderd als het team beschikt over goede sociale vaardigheden. Op die wijze kan men vaak onnodige spanningen en irritaties vermijden. In een dergelijk leerklimaat is het veilig om te oefenen met nieuw gedrag en worden er niet direct sancties gezet op fouten.

E. Het verwerven van vaardigheden voor het zelf reguleren van motivatie, affiniteit, emotie en affecties rond werken en leren.

Het gaat hier om vaardigheden die het leren betekenis geven en de betrokkenheid versterken. De leerprocessen die hier centraal staan dienen te leiden tot nieuwe, ongewone kennis. Dat lukt alleen als leerlingen en gediplomeerde zorgverleners een sterke intrinsieke betrokkenheid bij het werk voelen. Hiervoor is het van belang om vragen te stellen die helpen bij het opsporen van bronnen van nieuwsgierigheid en interesse. Er zullen ook tegenslagen op het werk zijn. Om dergelijke momenten van stagnatie te overbruggen is het nodig dat leerlingen en gediplomeerde zorgverleners hun motivatie en affecties zodanig reguleren dat zij op grond van zelfdiscipline volhouden als het even tegen zit. Deze leerfunctie dient tot ontwikkeling te komen op zowel individueel- als teamniveau.

F. Het bevorderen van rust en stabiliteit om verdieping en integratie mogelijk te maken.

Rust en stabiliteit dragen bij aan het veilig ervaren van de leeromgeving bij leerlingen. Rust is bevorderend voor het bijblijven van kennis en vaardigheden in een stabiele situatie uit te oefenen. Daarnaast bevordert het het vormgeven van nieuwe ideeën en het verdiepen hierin.

G. Het veroorzaken van creatieve onrust die aanzet tot innovatie.

Creatieve onrust is de basis van innovatie en een tegenhanger van rust en stabiliteit. Door het inslaan van nieuwe, ongewone wegen worden verrassende ontdekkingen gedaan. Daarnaast worden oplossingen geforceerd die eerder niet mogelijk leken. Creatieve onrust wordt vaak veroorzaakt door een zekere mate van bedreiging. Het doseren van de mate van onrust is echter belangrijk aangezien daarmee voorkomen wordt dat leerlingen en gediplomeerde zorgverleners het opgeven wanneer de oplossing niet gevonden kan worden.

3. De leercultuur in een werkomgeving: De opvattingen over leren en de daarmee samenhangende waarden en overtuigingen binnen een organisatie. Oftewel, staat het team in dit geval open voor de verandering 'het ontvangen en begeleiden van leerlingen in de nabije toekomst', met bijkomende factoren. De leercultuur blijkt het meest van invloed te zijn op het leerklimaat (Havekes & Drenth, 2005). Naast het leerpotentieel en de leerfuncties kan men de aandacht richten op de sfeer, ofwel de cultuur ten aanzien van leren. Deze cultuur ten aanzien van leren is minder zichtbaar en bevindt zich in feite in de hoofden van mensen. Desondanks gaat hier wel een belangrijke sturende werking van uit. Kenmerkend voor een cultuur is dat hierin waarden een belangrijke rol spelen. Daarom kan een leerklimaat ook gedefinieerd worden als 'de op een werkplek heersende waarden ten aanzien van leren' (Baars, 2004). Het is lastig grip te krijgen op de cultuur. Het is vaak onzichtbaar en moeilijk boven water te krijgen. Het is ook moeilijk om de leercultuur te beïnvloeden, in tegenstelling tot het beïnvloeden van het leerpotentieel en de leerfuncties. Vier aspecten van een leercultuur zijn volgens Havekes en Drenth (2005):

A. De mate van identificatie met de organisatie.

- Hebben medewerkers overzicht over het gehele werkproces?
- Voelen zij zich verbonden met collega's?
- Staan zij achter het management?
- Hebben zij vertrouwen in de organisatie als geheel?
- Zijn zij voldoende geïnformeerd?

B. De wijze waarop wordt omgegaan met verschillen.

- Worden 'fouten' en diffuse vragen in een open sfeer besproken?
- Kunnen emoties worden geuit?
- Worden werkresultaten geëvalueerd?
- Worden prestatie en gedrag beoordeeld?
- Is er helderheid over de beoordelingscriteria?

C. De kans die men heeft om de eigen invloed te vergroten.

- Hebben medewerkers invloed in (jaar)plannen?
- Kunnen zij een relatienetwerk opbouwen?
- Kunnen zij initiatief nemen om werkprocedures te veranderen?
- Hebben zij bewegingsvrijheid in hun eigen rol en taken?

D. De mate waarin men openstaat voor nieuwe ideeën en experimenten.

- Is er ruimte voor ideeën en experimenteren?
- Is er ruimte voor persoonlijke ontwikkelingsdoelen en –trajecten?
- Biedt het werk gelegenheid om met diversiteit aan collega's samen te werken?
- Wordt er voorzien in coaching?

Mensen die veel met elkaar te maken hebben bouwen een band met elkaar op. Vanuit bepaalde waarden en normen kijken ze naar de dagelijkse werkpraktijk. Wanneer men zich nauw verbonden voelt met collega's in het team, is men eerder bereid zich in te zetten voor veranderingen in de organisatie. Als het uiten van emoties geaccepteerd wordt door de collega's zal men makkelijker een gesprek aangaan over problemen op het werk. Wanneer men zich gesteund voelt door het management zal men tevens eerder met ideeën komen (Sprenger & van Oort, 1998).

1.3 Meetinstrumenten leerklimaat

Volgens Kragten (2012) is het leerklimaat van belang voor de kwaliteit van het praktijkonderwijs van verpleegkundigen. Met een leerklimaat meetinstrument krijgt men inzicht in een bepaald leerklimaat en kan men verbeteracties ondernemen. De uitkomsten van het meetinstrument kunnen ook gebruikt worden om verschillen tussen bepaalde afdelingen in kaart te krijgen (Baars & van der Werf, 2006). Er zijn meerdere meetinstrumenten in omloop. Deze zijn onderling vergeleken op basis van de kwaliteitscriteria validiteit, betrouwbaarheid, toepasbaarheid, hanteerbaarheid, responsiviteit en interne consistentie. Het meetinstrument 'Een valide meetinstrument om het leerklimaat voor studenten verpleegkunde in Nederlandse ziekenhuizen te meten' (Kragten, 2012) voldoet aan alle kwaliteitscriteria en wordt daarom toegepast tijdens het onderzoek binnen deze bachelorthesis.

1.4 Conclusie

Een optimaal leerklimaat is een belangrijke voorwaarde voor het leren door een leerling en voor de gediplomeerde zorgverlener (Calibris, 2011). Volgens Said, Rogayah en Hafizah (2009) kan een goede aanpak om het leerklimaat te creëren tot positieve uitkomsten leiden voor de beroepskrachten (in opleiding). Een leerklimaat wordt gevormd door verschillende peilers (Calibris, 2011; Havekes & Drenth, 2005). Zo heeft men een leerpotentieel nodig dat uit meerdere onderdelen bestaat zoals de competente medewerker, uitdagende setting, informatievoorziening in de vorm van literatuur, computers maar ook cursusaanbod voor de 'blijvend lerende' medewerker. Een grote factor die aan het leerklimaat bijdraagt is de cultuur op een afdeling. Deze is moeilijk zichtbaar, maar zeer belangrijk in het creëren van een optimaal klimaat om leerlingen zich te laten ontwikkelen als toekomstig professional. Verder is het belangrijk alvorens men een leerklimaat creëert, de kennisontwikkeling op een afdeling te optimaliseren. Hiervoor kan men de zeven leerfuncties gebruiken.

In het volgende hoofdstuk wordt deelvraag 2 beschreven: de feitelijke situatie rondom het huidige leerklimaat op afdeling 8.

Hoofdstuk 2: Feitelijke situatie; huidige leerklimaat in kaart brengen

Dit hoofdstuk beschrijft de tweede deelvraag: *‘Wat is de feitelijke situatie rondom het huidige leerklimaat op afdeling 8 van Sevagram locatie Plataan te Heerlen?’* De feitelijke situatie, het huidige leerklimaat op afdeling 8, wordt in kaart gebracht door middel van semigestructureerde interviews met de zorgverleners op afdeling 8 en enquêtes onder de leerlingen die stage lopen op afdeling 8. Tevens zijn er participerende observaties verricht om de feitelijke situatie in kaart te brengen.

2.1 Methode

Het onderzoek vindt plaats op afdeling 8 van Sevagram locatie Plataan. Er zal onderzocht worden of het huidige leerklimaat optimaal is. Hierbij wordt gekeken naar de leerfuncties, leerpotentieel en leercultuur. Het onderzoek zal een kwalitatieve houding aannemen met hier en daar een sprong naar het kwantitatieve gedeelte. De kwalitatieve houding heeft te maken met het feit dat onderzoek plaatsvindt over de leefwereld, gedachtegang, begrippen en het inpassen van theorie in bevindingen (Baarda & de Goede, 2006).

2.1.1 Indicatoren

De feitelijke situatie zal worden geanalyseerd. Voordat deze analyse kan plaatsvinden, dienen er indicatoren opgesteld te worden. Indicatoren zijn bepaalde eenheids- en/of eigenschapbegrippen. Baarda en de Goede (2006) lichten in hun theorie toe dat voordat men onderzoek wilt doen (in dit geval de feitelijke situatie in kaart brengen), deze begrippen gedefinieerd dienen te worden. Een groot begrip wordt dus uitgesplitst in meerdere indicatoren. De dimensies van een begrip met bijbehorende indicatoren vormen vaak de voorlopige topiclijst. Zo'n topiclijst is een overzicht van belangrijke aspecten die bij dit begrip een rol kunnen spelen. Deze topiclijst kan men gebruiken bij interviews en observaties.

Om tot valide indicatoren te komen zijn er diverse methoden toegepast. De indicatoren zijn ontleend aan bestaande bronnen zoals conceptuele en Evidence Based literatuur. Daarnaast zijn ze ook ontleend aan de hand van de participerende observaties. Uiteindelijk heeft de tussentijdse presentatie op 25 september 2013 aan het team de doorslag gegeven. Aan de hand van de resultaten vanuit de dataverzameling en de vraag vanuit het team zijn er verschillende indicatoren opgesteld waarop de adviezen gericht worden. De gekozen indicatoren kunt u terug vinden onder deelvraag vier binnen deze bachelorthesis.

2.1.2 Dataverzamelmethode

Om kwalitatieve dataverzameling rondom deze indicatoren te realiseren dienen er bepaalde dataverzamelmethode toegepast te worden. Er is gekozen voor de volgende methode:

1) Gebruik maken van bestaande gegevens.

Bestaande informatie over een optimaal leerklimate wordt opgezocht en uitgewerkt. Zo vindt analyse en vergelijking plaats met de data verkregen uit het veld.

2) Participerende observaties (verborgen).

Op afdeling 8 hebben verborgen participerende observaties plaatsgevonden. Er is gekozen voor een verborgen rol. Het risico met een open (niet) participerende observatie is dat de teamleden hun gedrag kunnen aanpassen wanneer een 'pottenkijker' aanwezig is. Hierdoor kunnen de resultaten beïnvloed worden (Wester & Peters, 2004).

3) Semi gestructureerde interviews met 10 zorgverleners.

Hiervoor is gekozen om de visie van de zorgverleners in kaart te brengen over bepaalde onderwerpen die van belang zijn bij het analyseren en beoordelen of op de afdeling een optimaal leerklimate heerst. Bij semigestructureerde interviews liggen de beginvragen vast maar de antwoorden niet (Baarda & de Goede, 2005;2012). Er werd tijdens het interview gestimuleerd om de antwoorden niet te sturen en de gedachten de vrije loop te laten. Tijdens deze interviews komen de perspectieven leerpotentieel, leerfuncties en leercultuur aan bod.

De respondenten hebben ingestemd met het interview. De interviews zijn vervolgens gepland en aangekondigd. De interviews hebben tussen de werkzaamheden door plaatsgevonden. Doordat de interviews gepland en aangekondigd waren, werd er tijd vrij gemaakt tussen de werkzaamheden om rustig een interview af te kunnen nemen.

De interviewvragen zijn aan de hand van een vooraf opgestelde topiclijst samengesteld. De volgende topics zijn in het interview besproken: komst van meer leerlingen in de toekomst, passie en bereidheid, aanbod cursussen rondom het onderwerp student coaching, voldoende kennis om leerlingen te begeleiden, reflectieve vaardigheden binnen het team om leerlingen te begeleiden, het krijgen van leerlingen van verschillende niveaus, ideeën en tips uitwisselen rondom cliëntenzorg, individualistisch of teamgericht werken, onderlinge communicatie, trots en positieve veranderingen de afgelopen tijd.

De interviews zijn met toestemming van de respondent afgenomen met een voicerecorder. Op deze manier kon de respondent zich beter concentreren op het interview en kon achteraf het interview rustig terug geluisterd worden. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid van de informatie gewaarborgd. Bij de afronding van het interview is aangeboden dat de respondent

inzage mag krijgen in de uitgetypte verwerking van de gegevens. Dit om ook de validiteit van het onderzoek te waarborgen.

Tijdens het analyseren van de interviews is gebruik gemaakt van een aantal analyse technieken, namelijk samenvatten, coderen (zie bijlage 5), selecteren en overzichten maken (Wester & Peters, 2004).

Het doel van de analyse is het overzichtelijk in kaart krijgen van de relevante overeenkomsten en verschillen binnen de antwoorden. Hieruit worden er conclusies getrokken in de vorm van bevorderende en belemmerende factoren om een optimaal leerklimaat te creëren.

4) Enquêtes verspreiden onder 4 leerlingen.

Hiervoor is gekozen om ook het huidige leerklimaat in kaart te brengen, maar dan vanuit het perspectief van de leerling. De enquête is opgesteld aan de hand van een leerklimaat meetinstrument. Gekozen is voor het meetinstrument 'Een valide meetinstrument om het leerklimaat voor studenten verpleegkunde in Nederlandse ziekenhuizen te meten' (Kragten, 2012). Dit meetinstrument is beoordeeld op validiteit, betrouwbaarheid en toepasbaarheid.

De enquête is verdeeld onder de leerlingen aan het einde van hun stage. Op deze manier heeft de leerling een beter beeld van de gehele stage en kan men de stage binnen het huidige leerklimaat beter evalueren.

Tijdens het gehele onderzoek is er rekening gehouden worden met de betrouwbaarheid en validiteit van de gegevens. Er zijn criteria toegepast tijdens en na het onderzoek die de betrouwbaarheid en validiteit kunnen waarborgen. Deze criteria zijn opgesteld door Boeije (2005), Mays en Pope (2006) en Morse, Barrett, Mayan, Olson en Spiers (2002). Deze worden nader toegelicht in de nabeschatting binnen deze bachelorthesis.

2.2 Resultaten

Hieronder worden de resultaten weergegeven van de participerende observaties, interviews met 10 zorgverleners en de enquêtes met de leerlingen op afdeling 8.

2.2.1 Participerende observaties op afdeling 8

De participerende observaties zijn uitgevoerd tijdens de reguliere werkzaamheden op afdeling 8. Hierbij werd er informatie verzameld door middel van waarnemen en de waarneming te rapporteren op een kladblok. Om diepgang te zoeken werd er ook informatie verzameld door navraag te doen bij de zorgverleners. "Waarom gebeurt dit, hoe denk je hierover". Uiteindelijk zijn de volgende bevorderende en belemmerende factoren in kaart gebracht:

Bevorderende factoren	Belemmerende factoren
Er wordt door het team een veilige omgeving voor de leerling gecreëerd.	Tijdsdruk om leerdoelen te bereiken.
Er is enige vakkennis binnen het team.	Binnen het team is er op sommige vlakken sprake van: niet één doel voor ogen - hiërarchie gedrag - gebrek aan communicatie - individualistisch werken.
Leerdoelen van de leerlingen komen aan bod.	Geen evaluatie van de leerdoelen.
Het team is een sterk team; ze zijn uit een diepe dal gekomen.	Praktijkbegeleidster niet vaak aanwezig ter ondersteuning van werkbegeleiders en leerlingen.

Tabel 1: Bevorderende en belemmerende factoren verkregen uit participerende observaties

De volledig uitgeschreven observaties kunt u terug vinden in bijlage 6. Geconcludeerd kan worden dat er bevorderende en belemmerende factoren in kaart zijn gebracht die van invloed zijn bij het creëren van een optimaal leerklimaat. Deze conclusie is gebaseerd op het inpassen van uitgewerkte theorie in de bevindingen uit de participerende observaties.

2.2.2 Interviews met 10 gediplomeerde zorgverleners op afdeling 8

Hieronder worden de resultaten samengevat die voortgekomen zijn uit de interviews met 10 gediplomeerde zorgverleners op afdeling 8. De resultaten zijn geordend per topic. Deze topics zijn tijdens het interview verwerkt in vragen.

Komst van meer leerlingen in de toekomst

Het merendeel, namelijk 80% van de zorgverleners kijkt positief naar de komst van leerlingen in de toekomst. Er worden verschillende redenen aangegeven voor deze positieve houding. Zo wordt aangegeven dat de zorgverleners iets kunnen leren van de leerlingen: kennis wordt opgehaald. Daarnaast wordt aangegeven dat het de kwaliteit van zorg kan verhogen. Dit is in tegenspraak met de mening van 20% van de zorgverleners. Zij geven aan dat het op de afdeling nog niet echt 'geweldig' loopt. Sommige medewerkers hebben hun prioriteiten ergens anders liggen. Een zorgverlener vraagt zich af of er dan wel de energie en kwaliteit is om leerlingen goed te kunnen begeleiden. Daarnaast geeft deze zorgverlener aan dat er ook meer personeel dient te komen om deze leerlingen te kunnen begeleiden. Volgens 70% van de zorgverleners ontbreekt de kennis over hoe deze leerlingen begeleid dienen te worden. Daarnaast wordt door 40% van de zorgverleners aangegeven dat er meer computers dienen te komen. Vaak zijn de computers bezet door andere disciplines. Er wordt aangegeven dat er een aparte ruimte gecreëerd dient te worden voor de leerlingen zodat ze op hun gemak en in alle rust aan hun opdrachten kunnen werken. De leegstaande ruimte naast de afdelingswoonkamer wordt meerdere keren benoemd om dit om te bouwen tot een ruimte waar leerlingen aan hun opdrachten kunnen werken.

Passie en bereidheid

Van de zorgverleners geeft 90% aan dat ze wel de passie en bereidheid hebben om leerlingen te ontvangen en te begeleiden. Echter geeft ook één iemand (10%) aan dat ze bij zichzelf de passie en bereidheid mist.

Cursussen aangeboden rondom het onderwerp student coaching

In de interviews wordt door 50% van de zorgverleners aangegeven dat ze niet op de hoogte zijn van cursussen rondom het onderwerp student coaching. De andere 50% geven aan dat zij wel op de hoogte zijn van deze cursussen. Hiervan geven 2 zorgverleners aan dat deze cursussen er wel zijn maar dat men zelf het initiatief dient te nemen om deze cursussen te volgen. Tenslotte wordt er door één iemand aangegeven dat de organisatie hier een stukje verantwoordelijkheid in mag nemen om deze cursussen aan te bieden. De zorgverleners staan uiteindelijk allemaal open voor deze cursussen.

Voldoende kennis om leerlingen te begeleiden

In de interviews wordt er verschillend gereageerd op deze vraag. Zo wordt er door 70% van de zorgverleners aangegeven dat men de kennis over het begeleiden van een leerling bij zichzelf mist, maar ook kennis over ziektebeelden. Er zijn ook zorgverleners (30%) die wel vinden dat ze genoeg kennis in huis hebben om een leerling te begeleiden. Bij doorvragen naar hoe deze gemiste kennis bijgespijkerd kan worden, wordt aangegeven dat dit eigen initiatief dient te zijn, maar dat het ook een goed idee zou zijn om leerlingen klinische lessen te gaan laten organiseren. Men staat open voor nieuwe kennis; zo wordt er van elkaar geleerd.

Reflectieve vaardigheden binnen het team om leerlingen te begeleiden

De antwoorden liggen hier heel erg verdeeld. Van de zorgverleners geeft 20% aan dat ze over reflectieve vaardigheden beschikken en deze gebruiken. Volgens de andere 80% wordt er niet genoeg gebruik gemaakt van reflectieve vaardigheden. Er wordt aangegeven dat ze zich niet bewust zijn van hun eigen doen en laten en zich aanpassen aan de behoeftes van de leerling. Daarnaast wordt aangegeven dat ze daar nog in willen en dienen (te) groeien en dat het team als geheel daar in dient te groeien. Zo geeft één zorgverlener aan dat er een bepaalde structuur en hiërarchie aanwezig is bij de communicatie op de afdeling. Men durft elkaar niet aan te spreken in verband met hogere opleiding, hogere functie, meer ervaring of langere werkperiode op de afdeling. Daarnaast geeft één zorgverlener aan dat de begeleiding van leerlingen bijdraagt aan het bewust worden van je reflectieve vaardigheden.

Het krijgen van leerlingen van verschillende niveaus

De zorgverleners geven allemaal aan dat de leerlingen van niveau 2 t/m 5 hun leerdoelen kunnen behalen op de afdeling. Een enkele zorgverlener (10%) geeft aan geen ervaring te hebben met het begeleiden van leerlingen. Daarnaast geeft 30% van de zorgverleners aan up to date te zijn met de begeleiding van leerlingen van verschillende niveaus. Het merendeel van de zorgverleners (60%) geeft aan dat ze vroeger veel leerlingen hebben begeleid en dat dit inmiddels verwaterd is. Alle zorgverleners geven aan dat ze niet weten wat alle niveaus dienen te leren in de praktijk, noch hoe de opdrachten eruit zien. Ook geven zorgverleners aan dat HBO-Verpleegkunde leerlingen qua opdrachten niet door lagere niveaus begeleid dienen te worden. De zorgverleners van niveau 2 t/m 4 geven aan dat ze niet weten wat de opdrachten van niveau 5 inhouden. Praktisch gezien zouden leerlingen van niveau 5 wel begeleid mogen worden door een ander niveau.

Ideeën en tips uitwisselen rondom cliëntenzorg

Er wordt door 90% van de zorgverleners aangegeven dat dit wél gebeurt maar niet altijd op vaste tijden. Het zou wel meer mogen gebeuren. Wat hierbij meespeelt is het feit dat 50% aangeeft dat er nog openheid binnen het team mist. Dit is in tegenspraak met de mening van de andere 50% die vindt dat de openheid naar elkaar een stuk beter is.

Individualistisch of teamgericht werken

Volgens 40% van de zorgverleners wordt er teamgericht gewerkt. Als reden wordt gegeven dat er een doel voor ogen is en dat er betere communicatie is. De rest, 60%, geeft aan dat er veel individualistisch gewerkt wordt. Er worden verschillende redenen aangegeven waarop deze gedachtegang gebaseerd is. Zo wordt er aangegeven dat zorgverleners werkzaamheden niet delegeren en alles op zich pakken. Zo is er geen overzicht meer van de werkzaamheden. Daarnaast wordt er benoemd dat er niet genoeg gebruik gemaakt wordt van elkaars competenties. De niveaus vloeien niet in elkaar over. Er dient gebruik gemaakt te worden van elkaars kernkwaliteiten. Anders kan er niet overstijgend gewerkt worden. Ook wordt er aangegeven dat de individuen wél willen samenwerken, maar niet weten hoe ze dit het beste kunnen aanpakken. Er wordt ook aangegeven dat de leiding daar iets meer ondersteuning in zou dienen te geven.

Onderlinge communicatie

De antwoorden zijn hier gelijk verdeeld. De helft (50%) van de zorgverleners geeft aan dat de communicatie stukken beter is dan toen het team in de moeilijke periode zat. Delegeren wordt niet meer gezien als commanderen. De andere 50% van de zorgverleners geeft aan dat de communicatie beter kan. Hiervoor worden verschillende redenen gegeven. Zo wordt

aangegeven dat er nog teveel van hiërarchie uitgegaan wordt; wat de teamleider vindt is altijd goed. Ook wordt er teveel gecommuniceerd over personen dan met personen. Daarnaast wordt ook als reden aangegeven dat de klikmomenten niet goed benut en afgerond worden. Dit ligt aan het hebben van onvoldoende tijd of het wordt simpelweg vergeten. Het feit dat de klikmomenten wel al zijn ingevoerd wordt als positief ervaren.

Trots

Alle zorgverleners geven aan dat ze er trots op zijn dat ze als team uit het diepe dal zijn gekomen en dat ze er daarbij sterker uit zijn gekomen. Dit diepe dal is meegemaakt voor het begin van de stage.

Positieve verandering de afgelopen tijd

Bij deze vraag zijn de antwoorden zeer gevarieerd. Zo wordt er benoemd dat er verbetering heeft plaatsgevonden in: de communicatie en eerlijkheid binnen het team, tijd voor de cliënten door betere personeelsbezetting, structuur en hygiëne op de afdeling. Ook wordt de switch tussen de personeelsleden van afdeling 7 en 8 en de aanvulling met leerlingen als positieve verandering benoemd. Dit is in tegenspraak met de mening van één zorgverlener. Zij vindt dat het team weer in een negatieve spiraal terecht komt. Een hoop gemopper. Nieuwe teamleden van afdeling 7 veroorzaken veel onrust binnen het team. Ze denkt dat er een stuk veiligheid weg is binnen het team waardoor angst ontstaat.

2.2.2.1 Conclusie interviews

Vanuit het perspectief van de zorgverleners van afdeling 8 zijn er belemmerende en bevorderende factoren naar voren gekomen. Uit de belemmerende factoren kan geconcludeerd worden dat het leerklimaat nog niet optimaal is om leerlingen te kunnen ontvangen en begeleiden. De belangrijkste belemmerende factoren zijn kennistekort bij de zorgverleners om deze leerlingen te begeleiden maar ook kennis over ziektebeelden ontbreekt. Er worden op het moment geen cursussen gevolgd omtrent het onderwerp student coaching. Bepaalde reflectieve vaardigheden binnen het team ontbreken. Daarnaast mist er openheid binnen het team om feedback te geven en ideeën en tips uit te wisselen. Het merendeel vindt dat er individualistisch in plaats van teamgericht gewerkt wordt. Als laatste geeft ook een groot deel aan dat de communicatie beter kan.

Als grote bevorderende factoren wordt aangegeven dat op afdeling 8 veel leerdoelen bereikt kunnen worden. Er is duidelijk passie en bereidheid om leerlingen te ontvangen en te begeleiden. Men staat open voor nieuwe kennis rondom coaching, ziektebeelden en reflectieve vaardigheden. Het is een gemotiveerd team dat graag nog dingen wilt ontwikkelen

en leren. (Zie tabel 2 op blz. 30 voor het gehele overzicht van de belemmerende en bevorderende factoren).

2.2.3 Enquêtes onder de leerlingen van afdeling 8

Er heeft een enquête plaatsgevonden onder de leerlingen die stage hebben gelopen op afdeling 8. Deze leerlingen liepen hier stage van november 2012 t/m juni 2013. Er zijn 5 leerlingen persoonlijk of via email benaderd. Hiervan hebben er 4 gereageerd op de enquête. De enquête bestond uit 40 stellingen en 3 open vragen. De stellingen werden beantwoord door middel van een Likert-schaal. Aan deze Likert-schaal waren punten gekoppeld.

Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1 punt	2 punt	3 punten	4 punten	5 punten

De stellingen werden zo gesteld dat helemaal eens, met het meest aantal te behalen punten, ook positief zou zijn. Hiermee wordt bedoeld dat het bevorderend is om een optimaal leerklimaat te creëren. Hoe hoger het aantal punten, hoe meer bevorderend het is om een optimaal leerklimaat te creëren op de afdeling.

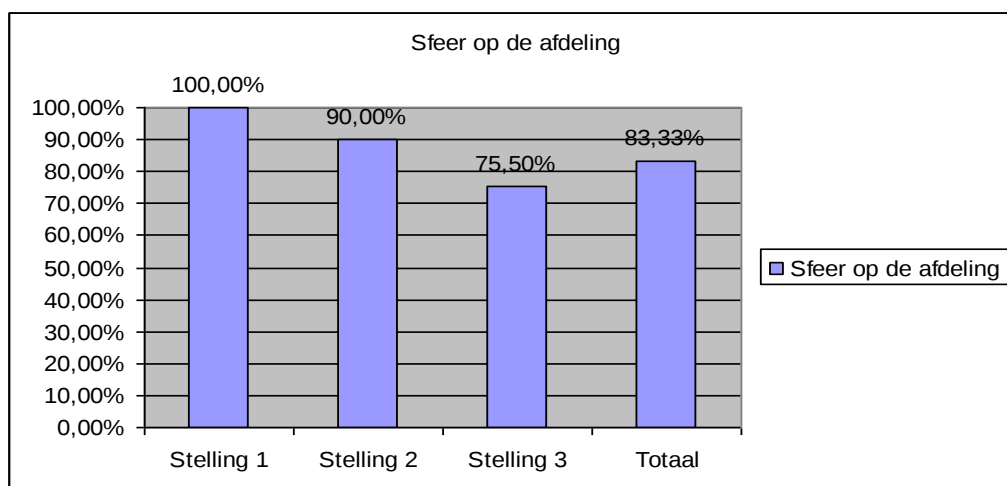
De stellingen werden onderverdeeld in verschillende kopjes:

- 1) Sfeer op de afdeling: dit behoort tot de leercultuur.
- 2) Visie op leren op de afdeling: dit behoort tot leerfuncties.
- 3) Begeleiden en toetsen: dit behoort tot leerpotentieel.
- 4) Aansluiten werk bij studenten verpleegkunde: dit behoort tot leerpotentieel.
- 5) Rol en attitude begeleiders: dit behoort tot leerfuncties/leerpotentieel.
- 6) Rol en attitude student: dit behoort leerpotentieel.

(Alle stellingen met gescoorde percentages kunt u in bijlage 7 terug vinden).

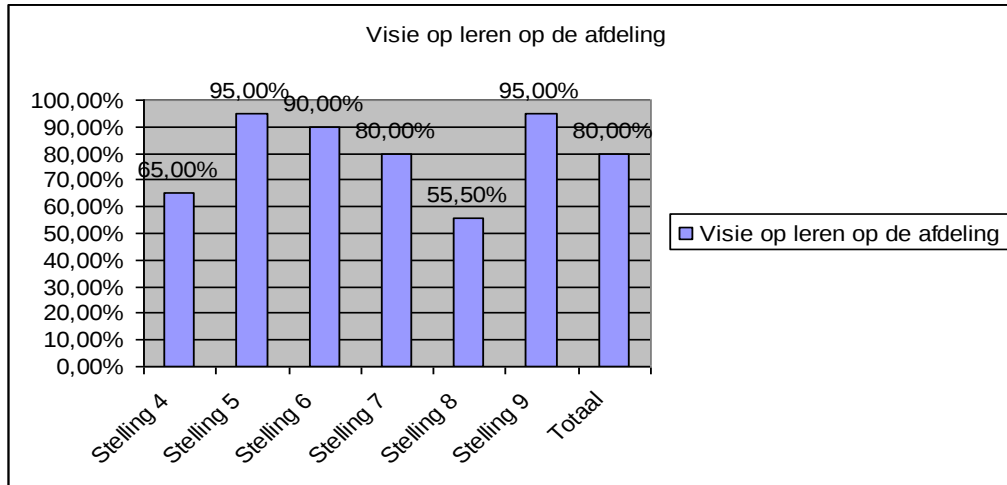
2.2.3.1 Resultaten enquêtes

- Grafiek 1: overzicht scores kopje 'Sfeer op de afdeling'.



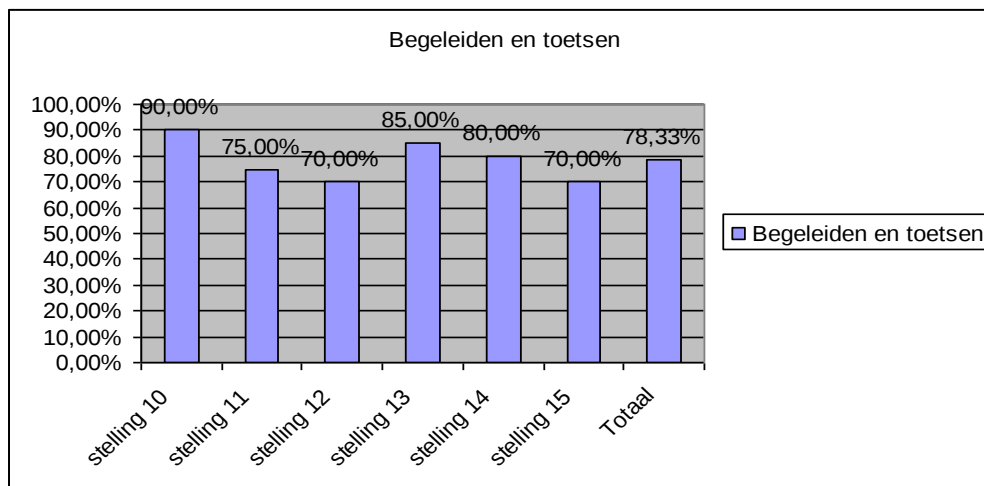
Toelichting: dit kopje heeft erg hoog gescoord. Het laagst werd gescoord op stelling 3 'Ik durf mijn collega's makkelijk aan te spreken'.

- Grafiek 2: overzicht scores kopje 'Visie op leren op de afdeling'.



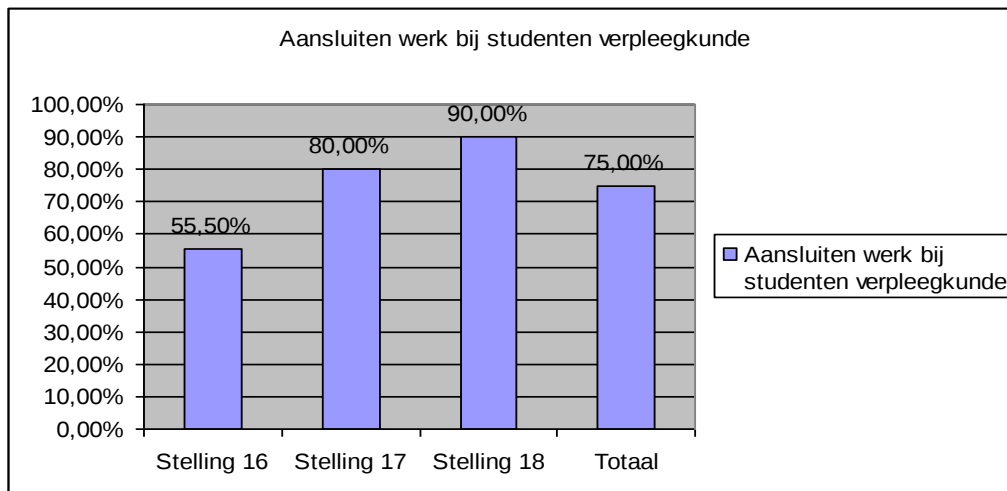
Toelichting: onder dit kopje zijn erg hoge scores maar ook erg lage scores. De stellingen die laag hebben gescoord zijn stelling 4 'De introductie was goed georganiseerd' en stelling 8 'Er worden voldoende klinische lessen georganiseerd'.

- Grafiek 3: overzicht scores kopje 'Begeleiden en toetsen'.



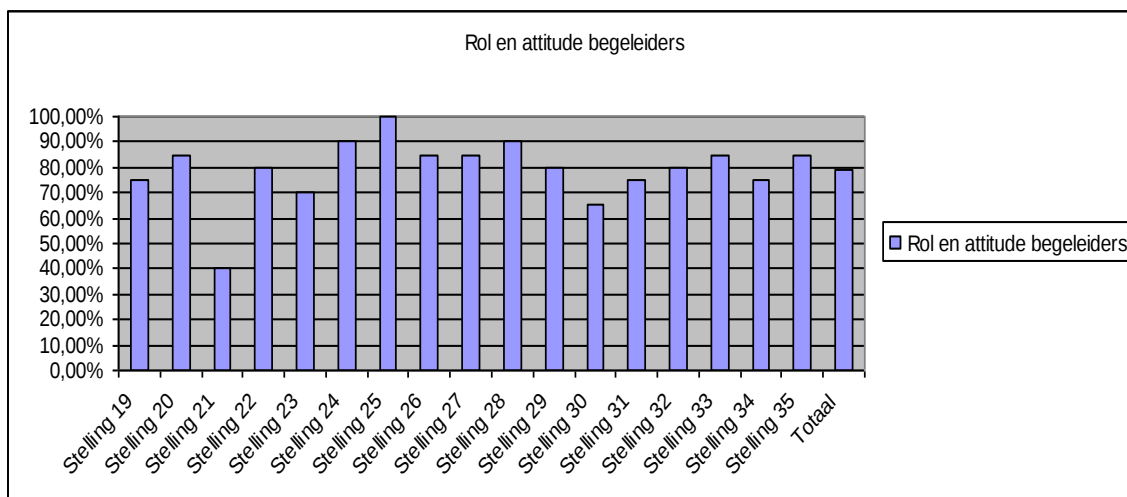
Toelichting: dit kopje heeft over het algemeen hoge scores.

- Grafiek 4: overzicht scores kopje 'Aansluiten werk bij studenten verpleegkunde'.



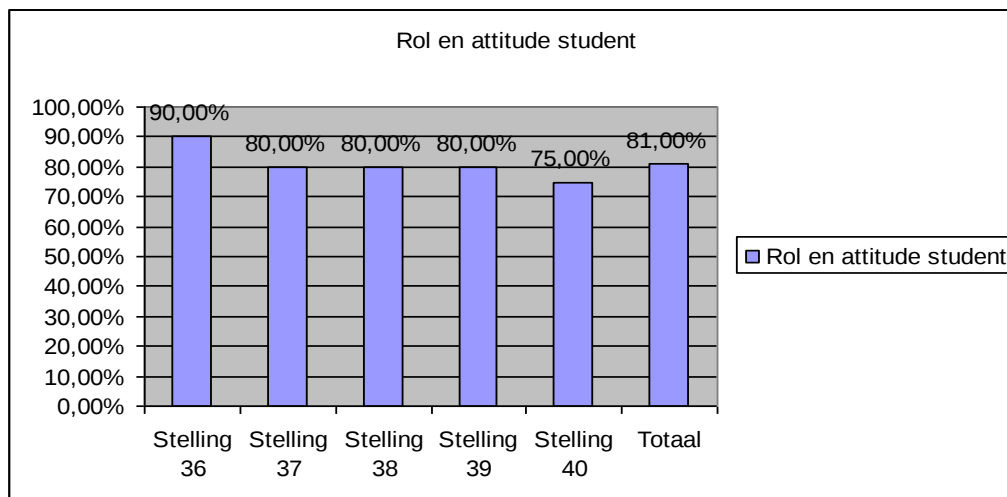
Toelichting: bij dit kopje valt één stelling erg op doordat deze erg laag scoort, namelijk stelling 16 'Wanneer ik nieuwe taken moet leren, is daar voldoende tijd voor ingeroosterd'.

- Grafiek 5: overzicht scores kopje 'Rol en attitude begeleiders'.



Toelichting: bij dit kopje zijn er vrijwel alleen stellingen die erg hoog scoren zoals stelling 25 'Bij het voortgangsgesprek werd de inbreng van meerdere werkbegeleiders gebruikt' maar er is ook een stelling die erg laag scoort namelijk stelling 21 'Ik werk bijna altijd samen met mijn werkbegeleider'.

- Grafiek 6: overzicht scores kopje 'Rol en attitude student'.



Toelichting: dit kopje scoort over het algemeen hoog.

- Punt voor gehele stage

Onder dit kopje werd gevraagd naar het punt dat de leerlingen zouden geven voor de gehele stage. Gemiddeld komt dit punt uit op een 7,5. Dat is 75% van het maximaal aantal te behalen punten.

2.2.3.2 Conclusie enquêtes

In totaal was er met deze enquêtes 840 punten te behalen. Uiteindelijk zijn er 668 punten behaald. Dit is een percentage van 79.5%. Dit is een hoge score en hieruit kan vanuit het perspectief van de leerling geconcludeerd worden dat er vele bevorderende factoren op afdeling 8 zijn om een optimaal leerklimaat te creëren. Echter zijn er ook een paar stellingen die erg laag scoren. Deze worden meegenomen als belemmerende factoren binnen het voorstel voor verandering tot een optimaal leerklimaat.

2.3 Conclusie feitelijke situatie

Nadat er dataverzameling plaats heeft gevonden door het uitwerken van een theoretisch kader en het inpassen van de uitgevoerde participerende observaties, interviews en enquêtes, kan geconcludeerd worden dat er bevorderende maar ook belemmerende factoren zijn op afdeling 8. Deze zijn van invloed op het creëren van een optimaal leerklimaat. Opvallend is dat bepaalde resultaten van de interviews en enquêtes verschillen. Zo worden bepaalde belemmerende factoren vanuit de interviews juist als bevorderend omschreven vanuit de enquêtes.

De uiteindelijke bevorderende en belemmerende factoren worden uiteengezet in het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 3: Analyse doelgroep en setting

In dit hoofdstuk komen de factoren aan bod die het voorstel tot verandering kunnen beïnvloeden op het gebied van creëren, verloop en werkzaamheid. Dit zijn bevorderende en belemmerende factoren. In dit hoofdstuk wordt er ook een antwoord gegeven op de derde deelvraag binnen deze bachelorthesis: *‘Welke bevorderende en belemmerende factoren zijn er?’*

3.1 Methode

Voor het in kaart brengen van de bevorderende en belemmerende factoren is gebruik gemaakt van de in hoofdstuk 2 beschreven resultaten van de verborgen participerende observaties, semigestructureerde interviews en enquêtes. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van de analyse van de doelgroep en de setting waar het voorstel tot verandering van toepassing is. Deze analyse wordt als eerste toegelicht.

3.2 Analyse doelgroep en setting

Het analyseren van de doelgroep en setting zijn van invloed op het al dan niet doorzetten van de innovatie. Hieronder worden de kenmerken van de doelgroep en setting geanalyseerd, beginnend met de doelgroep.

1) Zorgverleners afdeling 8

Het team bestaat uit 13 zorgverleners (op het moment van de nulmeting). Nader toegelicht zijn dit 1 HBO-verpleegkundige, 3 MBO-verpleegkundigen, 6 verzorgende-ig'ers en 3 helpenden. Daarnaast bestaat het team uit 7 leerlingen. Hiervan zijn er 2 helpenden in opleiding en 5 verpleegkundigen in opleiding (exclusief auteur).

Binnen het team zijn er ‘early adapters’, dit zijn zorgverleners die graag dingen uitproberen en niet terugdeinzen om te investeren in nieuwe ideeën. Zij hebben meestal een leidende rol, al enige voorkennis over het idee en doen vaak aan mond-tot-mond ‘reclame’. Daarnaast is er binnen het team ‘early majority’. Deze zorgverleners staan ook open voor nieuwe ideeën maar kijken eerst de kat uit de boom voordat men daadwerkelijk ook achter het idee staat (Rogers, 2010). Het team heeft een grote invloed op het optimaliseren van het huidige leerklimaat op afdeling 8. Het team met zijn interne en externe (werk)processen zal als indicator en pilot gebruikt worden om in de (nabije) toekomst het leerklimaat te kunnen meten en optimaliseren. Het is de bedoeling dat het team met de geplande veranderingen het gevoel krijgt dat het heersende leerklimaat bijdraagt aan de ontwikkeling van een leerling tot een professioneel beroepsbeoefenaar. Daarnaast dient men het gevoel te krijgen dat

zijn/haar eigen ontwikkeling bevorderd wordt. Tijdens het veranderingsproces is het belangrijk dat ze niet terugvallen in oude routines. Daarnaast worden de leerlingen met zijn/haar leer- en werkprocessen op meerdere vlakken als indicator benoemd om het leerklimaat op afdeling 8 te beoordelen en te meten.

2) Teamleidster afdeling 8

Tijdens het verdiepingsjaar heeft er een switch plaatsgevonden in de functie van teamleider. De huidige teamleidster is teamleidster van afdeling 3 en 8. De teamleidster geeft leiding aan het team en de uitvoerende zorg. Met de teamleidster wordt overleg gepleegd over het voorstel tot verandering. Daarnaast vindt er een overdracht plaats aan de hand van een implementatieplan. Vervolgens kan de teamleidster ook als kartrekker binnen het proces beschouwd worden om een optimaal leerklimaat te creëren op afdeling 8.

3) Zorgcoördinator afdeling 8

Tijdens het verdiepingsjaar heeft er een switch plaatsgevonden in de functie van zorgcoördinator. De huidige zorgcoördinator is een gediplomeerd HBO-verpleegkundige die zich opgewerkt heeft tot de functie van zorgcoördinator. De zorgcoördinator verricht werkzaamheden ten behoeve van de planning en coördinatie van de zorgverlening aan cliënten. Daarnaast houdt de zorgcoördinator zich ook bezig met de kwaliteitsverbetering binnen de zorg en het team. Door de bekleding van deze functies kan de zorgcoördinator beschouwd worden als een kartrekker en coach binnen het proces om een optimaal leerklimaat te creëren op afdeling 8. De zorgcoördinator wordt daarom nauw betrokken bij dit project.

4) Overige relevante personen

- Locatiemanager: deze creëert een zodanige ingang tot innovatie. Uiteindelijk zal ook hij betrokken worden bij het voorstel tot verandering met bijbehorend implementatieplan.
- Praktijkbegeleidster: de praktijkbegeleidster kan betrokken worden bij het voorstel tot verandering. De praktijkbegeleidster kan op meerdere vlakken als coach fungeren binnen het project, zowel naar de zorgverleners als naar de leerlingen.
- 1^e stagebegeleidster Susette Lataster: Susette volgt het proces rondom het opstellen van het voorstel tot verandering met bijbehorend implementatieplan en beoordeelt dit. Tevens vervult Susette de rol van kartrekker binnen het veranderingsproces.
- 2^e stagebegeleidster, tevens zorgcoördinator Anique Conjarts: Anique volgt het proces rondom het opstellen van het voorstel tot verandering met bijbehorend implementatieplan en beoordeelt dit.

5) Setting

De setting waar het voorstel tot verandering met bijbehorend implementatieplan van toepassing is, is afdeling 8 binnen Sevagram locatie Plataan. Op deze afdeling verblijven cliënten met variërende ziektebeelden. Naast het feit dat cliënten komen revalideren voor bijvoorbeeld een collumfractuur, exacerbatie COPD of hart- en/of vaataandoeningen, hebben de cliënten ook een psychische of psychiatrische aandoening. Hierbij kan men denken aan een delier, parkinson, (niet vastgestelde) dementie, persoonlijkheidsstoornissen en verslavingsproblematiek. Naast de cliëntenkamers beschikt afdeling 8 ook over aparte ruimtes die gebruikt worden voor bijvoorbeeld overdrachten, rapportages, klikmomenten en zorggerelateerde activiteiten.

3.3 Visies afdeling 8

Voor het in kaart brengen van de visies hebben er gesprekken plaatsgevonden met de locatiemanager, teamleidster en zorgcoördinator van afdeling 8.

Locatiemanager

Met dhr. werd de visie over afdeling 8 besproken. Afdeling 8 dient een afdeling te worden met een bepaalde cliëntengroep: de GGZ groep. Er zitten cliënten op de afdeling die een revalidatieproces ingaan met daarnaast een psychische of psychiatrische aandoening. Dit kan zeer uiteenlopend zijn. Hij wilt dat hier ook leerlingen stage komen lopen. Dit kunnen leerlingen zijn die een eerste ontmoeting kunnen hebben met de GGZ, maar ook leerlingen die zich willen verdiepen in de GGZ. Hiervoor is bepaalde deskundigheid vereist vanuit het team om deze leerlingen te kunnen begeleiden. Het dient een ontwikkelplaats voor de leerlingen te worden. Leerlingen van het hoogste niveau, in dit geval niveau 5, dienen hier stage te kunnen lopen.

Teamleidster

Binnen Sevagram locatie Plataan dienen leerafdelingen ontwikkeld te worden. Sevagram locatie Plataan bestaat uit verschillende clusters. Een daarvan is het cluster revalidatie. Ieder cluster dient een leerafdeling te hebben. Ook zal daarom afdeling 8, aangezien dit een revalidatie afdeling is, een leerafdeling worden. Ook wordt er rekening gehouden met de opleidingen in de buurt zoals Zuyd Hogeschool, het Arcus enzovoorts. *“Hebben deze scholen behoeftes aan meer stageplekken en in welk specialisme zoeken zij deze stageplekken?”* (Joze Huijnen, persoonlijke mededeling, september 2013). Daarnaast geeft de teamleidster aan dat binnen Plataan een leerklimaat breed opgezet dient te worden. Op afdeling 8 is het zo dat leerlingen geplaatst zijn geworden. Dan is het ook zo dat de collega's dienen te ontwikkelen in kennis en kunde.

Zorgcoördinator

De zorgcoördinator had een toevoeging op de visie van de teamleidster, namelijk dat de kennis en kunde van de individuele medewerker op peil gehouden dient te worden. De collega dient een voorbeeldfunctie te zijn voor de leerling. Op een afdeling dient een leerklimaat zodanig aanwezig te zijn dat wanneer er een switch plaatsvindt in het personeelsbestand, het leerklimaat in stand gehouden kan worden. De kennis die iemand heeft dient overgedragen te worden zodat iemand anders het kan oppakken en hiermee verder kan gaan.

3.4 Bevorderende en belemmerende factoren

In onderstaande tabel zijn de bevorderende en belemmerende factoren overzichtelijk in kaart gebracht. Deze factoren zijn opgesteld aan de hand van bovenstaande analyse van de doelgroep en setting. Daarnaast zijn de factoren opgesteld aan de hand van de resultaten van participerende observaties, semigestructureerde interviews en enquêtes uit hoofdstuk 2. De bevorderende en belemmerende factoren zijn vervolgens geordend aan de hand van de perspectieven die van invloed zijn op een leerklimaat. Zo ontstaat een duidelijker overzicht en kunnen de adviezen gerichter opgesteld worden.

Perspectieven leerklimaat	Bevorderende factoren	Belemmerende factoren
Leerpotentieel	- Afdeling is een complexe afdeling met verschillende ziektebeelden en handelingen. Daardoor biedt het genoeg leervolle leersituaties. - Leerlingen kunnen competenties van alle niveaus en alle leerjaren bereiken. - Afdeling 8 beschikt over praktijkbegeleiding. - Afdeling 8 is een veilige omgeving om te leren en te ontwikkelen. - Vanuit perspectief leerlingen wel deskundige begeleiders aanwezig. - De organisatie biedt cursussen rondom het onderwerp student coaching aan.	- Afdeling beschikt over te weinig faciliteiten zoals een aparte ruimte met computers en boeken. - Praktijkbegeleiding weinig zichtbaar op afdeling. - Vanuit perspectief zorgverleners te weinig deskundige begeleiders voor leerlingen aanwezig. - Tijdgebrek om handelingen aan te leren. - Zorgverleners volgen geen cursussen rondom het onderwerp student coaching. - Merendeel zorgverleners mist kennis over student coaching.
Leerfuncties	- Deel zorgverleners bezit relevante vakkennis (ziektebeelden).	- Merendeel zorgverleners mist relevante vakkennis (ziektebeelden). - Organisatie organiseert weinig klinische lessen.

	- Deel zorgverleners beschikt over reflectieve vaardigheden. - Kenniscreatie mogelijk door samenwerking met verschillende disciplines. - Er heerst creatieve onrust op de afdeling.	- Merendeel zorgverleners niet bewust bezig met reflectieve vaardigheden. - Het onderwerp leerklimate is een subjectief onderwerp. Daardoor lastig om te meten. - Volgens de helft van de zorgverleners mist er openheid om feedback, ideeën en tips te delen. - Volgens de helft van de zorgverleners is er een gebrek aan communicatieve- en sociale vaardigheden.
Leercultuur	- Het onderwerp leerklimate is een actueel onderwerp binnen de organisatie, maar vooral binnen de eigen afdeling. Dit benadrukt de relevantie van het onderwerp. - Eerste indruk van team is positief naar komst van meer leerlingen (in de toekomst). - Merendeel heeft passie en bereidheid om leerlingen te ontvangen en te begeleiden. - Team heeft motivatie om vak kennis bij te spijkeren. - Team heeft motivatie om kennis over student coaching bij te spijkeren. - Individuele zijn bereid om routinematig gedrag aan te passen. - Verbeteren kwaliteit van zorg. - Breed draagvlak. - Early adapters en early majority. - Kartrekkers aanwezig. - Openheid voor innovatie vanuit organisatie.	- Individuele medewerkers zitten 'lang in het vak'. Routinematig gedrag moeilijker eruit te krijgen. - Terugval in oude werkwijze. - Bij enkele mogelijk defensieve houding bij daadwerkelijke implementatie.

Tabel 2: Bevorderende en belemmerende factoren in kaart gebracht

3.5 Conclusie

Bij het daadwerkelijk implementeren van de innovatie kan worden geconcludeerd dat het optimaliseren van het leerklimate de beroepsontwikkeling van de leerling bevordert. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de meeste belemmerende factoren zich binnen

het perspectief leerfuncties bevinden. De leerfuncties beschrijven in hoeverre medewerkers en de organisatie in staat zijn om te verleiden tot kennisontwikkeling en -uitwisseling. De bevorderende factoren bevinden zich het meest binnen het perspectief leercultuur. Dit is bovendien bevorderend omdat in de theorie van Baars en van der Werf (2006) wordt toegelicht dat de leercultuur het meest van invloed is op het leerklimaat. Dit weegt daarom zwaarder mee.

Na het uitwerken van het theoretisch kader, de feitelijke situatie en het in kaart brengen van de bevorderende en belemmerende factoren tot innovatie is er een voorstel tot verandering. Deze wordt in het volgende hoofdstuk verder toegelicht.

Hoofdstuk 4: Voorstel tot implementatie

In dit hoofdstuk wordt de vierde deelvraag binnen de bachelorthesis beantwoord: *‘Welke acties kunnen er worden gedaan om de wenselijke situatie te bereiken?’* Allereerst wordt de ontwikkeling en selectie van de strategieën en activiteiten beschreven om de wenselijke situatie te bereiken. Vervolgens zal beschreven worden hoe deze activiteiten planmatig geïmplementeerd en geëvalueerd kunnen worden. Zo ontstaat er een implementatieplan.

4.1 Methode

Na de uitwerking van deelvraag 3 wordt er een voorstel tot implementatie ontwikkeld om de wenselijke situatie te bereiken. Dit voorstel tot implementatie wordt beschreven aan de hand van activiteiten en een bijbehorend implementatieplan. Voor de inhoudelijke opzet van de activiteiten is gebruik gemaakt van het theoretisch kader en de onderzoeksresultaten. Daarnaast is er gebruik gemaakt van de expertise van een opleidingscoördinator binnen Sevagram. De uitwerking van dit gesprek kunt u lezen in bijlage 9. Voor de opbouw van de activiteiten is gebruik gemaakt van de theorie van Grol en Wensing (2011). In deze theorie worden overzichtelijk strategieën beschreven in de indeling van Cochrane Effective and Organisation of Care Group (EPOC, 2002). Dit voorstel tot implementatie dient als advies en handvat voor het team van afdeling 8.

4.2 Selectie strategieën en activiteiten

De wenselijke situatie, namelijk het optimaliseren van het leerpotentieel, de leerfuncties en de leercultuur, welke samen het leerklimaat vormen, kan bereikt worden door de volgende strategieën en daarbij horende activiteiten in werking te zetten:

4.2.1 Leerpotentieel

1) *Organisatorisch gerichte strategie: verandering in de fysieke structuur, faciliteiten en uitrusting.* Geadviseerd wordt om de leegstaande ruimte naast de afdelingswoonkamer om te bouwen tot een leerkenniscentrum. Leerlingen kunnen hier rustig aan hun opdrachten werken. Wat betreft de inrichting kunnen ze gebruik maken van reeds opgezette kenniscentra binnenshuis. Denk daarbij aan plaatsing/aantal computers en selectie conceptuele literatuur zoals DSM-5, farmaceutisch kompas en anatomieboeken.

2) *Organisatorisch gerichte strategie: aanpassing van de professionele rol.* Het team van afdeling 8 functioneert vooral in de rol van zorgverlener, regisseur en beroepsbeoefenaar. Om leerlingen te gaan begeleiden in de (nabije) toekomst dient de gediplomeerde

zorgverlener een nieuwe rol erbij te gaan vervullen, namelijk de rol van coach. De gediplomeerde zorgverlener (hierna werkbegeleider genaamd) dient bekwaam te zijn in de daarbij horende competenties.

3) *Organisatorisch gerichte strategie: verandering in werkprocessen.* Er dient een verandering te komen van werkproces naar de combinatie van leer- en werkproces. De werkbegeleider reikt leersituaties aan, die de leerling in staat stelt kennis en vaardigheden op te doen (c.q. competenties ontwikkelen en aantonen) in uiteenlopende beroepsmatige situaties. Daarnaast dient er tijd uitgetrokken te worden zodat leerlingen een omgeving ervaren waar geleerd mag worden. Dit kan ook door kritisch naar het personeelsbestand te kijken. Het aantal leerlingen op een dag dient afgestemd te worden op het aantal begeleiders. Ook dient hier gekeken te worden naar het niveau en het leerjaar van de leerling. In hoeverre kan de leerling wel of niet losgelaten worden en op afstand begeleid worden. Wat betreft koppeling leerling en werkbegeleider wordt geadviseerd een leerling en werkbegeleider van hetzelfde niveau te koppelen. Dit bevordert de samenwerkingsrelatie en inzicht in opdrachten, te behalen competenties en leerdoelen.

4) *Professional gerichte strategie: verspreiding van educatief materiaal, educatieve bijeenkomsten en educatieve praktijkbezoeken.* Het team is door de auteur geïnformeerd over het begrip leerklimaat en de relevantie van het leerklimaat met betrekking tot de beïnvloeding op de beroepsontwikkeling van een leerling. Hierbij is kort toegelicht hoe een leerling in het algemeen tijdens zijn of haar stage leert. Om een optimale begeleiding te creëren wordt geadviseerd om alle teamleden een cursus te laten volgen. Dit om bovenstaande aanpassing van de professionele rol te kunnen bereiken. Binnen Sevagram locatie Plataan wordt door het kenniscentrum een basistraining aangeboden voor werkbegeleiders. Hierin zal vraaggestuurd-, competentiegericht- en maatwerkonderwijs aangeboden dienen te worden. Daarnaast zullen er kaders geformuleerd dienen te worden waarbinnen de begeleiding van de leerling uitgevoerd kan worden. Een logische vervolgstap is dat na de training de coachingsvaardigheden op peil gehouden worden. Om een verantwoord, pedagogisch en didactisch leerklimaat te waarborgen kan een MBO en/of HBO docent een waardevolle aanvulling geven.

5) *Organisatorisch gerichte strategie: ondersteuning door praktijkbegeleidster.* Er wordt geadviseerd dat de werkbegeleiders ondersteund worden door de praktijkbegeleidster. Zij dient een bijdrage te leveren aan het creëren van een uitdagende werk- en leeromgeving. Daarnaast dient de praktijkbegeleidster het bewustzijn van de werkbegeleiders te bevorderen dat de werkomgeving ook een leeromgeving is. De praktijkbegeleidster dient de

talenten en kennis van iedere werkbegeleider en leerling te gebruiken om continue verbetering en vernieuwing te bewerkstelligen.

4.2.2 Leerfuncties

6) *Organisatorisch/professional gerichte strategie: (vak)kennis creëren en uitwisselen.* Er dient sprake te zijn van kennisontwikkeling op de afdeling. Zo kan een werkbegeleider als een voorbeeldfunctie en rolmodel naar de leerlingen en medecollega's fungeren. De (vak)kennis kan up to date gehouden worden door het organiseren van klinische lessen, zelfstudie en 'kruisbestuiving'. Het organiseren van een klinische les dient routinewerk te worden binnen het werkproces van afdeling 8. Het organiseren kan gebeuren vanuit de leerling (door het als een opdracht vanuit de afdeling in te voeren) of als initiatief vanuit een van de werkbegeleiders. Bij zelfstudie door de werkbegeleiders dienen de teamleidster en praktijkbegeleidster ondersteuning te bieden in dit proces. Daarnaast is het belangrijk dat de praktijkbegeleidster stimuleert en ondersteuning biedt bij het nemen van de verantwoording voor het eigen leerproces. Als derde wordt geadviseerd om gebruik te maken van 'kruisbestuiving'. Hiermee wordt bedoeld dat men gebruik maakt van elkaars expertise, ook buiten de afdeling. Verspreid je expertise en maak gebruik van beschikbare expertise.

6a) Vervolgens is het belangrijk om aandacht te besteden aan de reflectieve vaardigheden binnen het team. De werkbegeleider dient tijdens het begeleiden van de leerling gebruik te maken van reflectieve vaardigheden. In aansluiting hierop dient de meerwaarde van zowel het klikmoment 's morgens als 's middags ingezien te worden. Het klikmoment is een mooi moment om leerdoelen en evaluaties met bijbehorende reflectieve vaardigheden aan bod te laten komen. Dit zowel voor de leerling als voor de werkbegeleiders.

6b) Als laatste wordt geadviseerd om de openheid binnen het team te verbeteren. Dit verschaft namelijk ook een ingang tot elkaars kennisnetwerk. Hierbij dient aandacht besteed te worden aan feedbacktechnieken en goede communicatieve- en sociale vaardigheden binnen het team. Geadviseerd wordt om een vertrouwenspersoon aan te wijzen als hulpmiddel voor de werkbegeleiders om professioneel om te gaan met feedback. Deze gaat wanneer nodig in gesprek met de werkbegeleiders en vraagt door wat er speelt binnen het team, waar ze tegen aanlopen en hoe dit kan worden aangepakt.

4.2.3 Leercultuur

7) *Professional gerichte strategie: tailored strategie:* Het is lastig grip te krijgen op de leercultuur binnen een team. Het is onzichtbaar en moeilijk boven water te krijgen omdat het zich in de hoofden van de werkbegeleiders bevindt. Daarom is het belangrijk dat de individuele werkbegeleider zich gaat ontwikkelen op persoonlijk als op professioneel gebied.

Het merendeel van het team heeft aangegeven open te staan voor een nieuwe verandering met daarbij een nieuwe zelfontwikkeling, namelijk het ontvangen en begeleiden van leerlingen in de (nabije) toekomst. Het team dient vaardigheden te onderhouden voor het zelfreguleren van hun waarden en normen, opvattingen, motivatie, affiniteit, emoties en affecties ten aanzien van het leren en werken. Hierbij kan men als hulpmiddel, de in het theoretisch kader uitgewerkte leercultuur aspecten van Baars en van der Werf (2006), gebruiken. Door dit onderling bespreekbaar te maken kan men een goede band met elkaar opbouwen. Door een nauwe band binnen het team is men eerder bereid zich in te zetten voor een verandering. Ook worden zo eerder gesprekken aangegaan en komt men eerder met nieuwe ideeën. Uiteindelijk zal er zo een nog sterker team ontstaan. Hierbij wordt geadviseerd om tussentijds persoonlijke interviews of groepsgesprekken te organiseren. Deze dienen georganiseerd te worden door de teamleidster, zorgcoördinator en/of praktijkbegeleidster. Deze worden gezien als invloedrijke mensen ten aanzien van educatie en motivatie binnen het team.

4.3 Implementatieplan

Naar aanleiding van de geselecteerde strategieën en activiteiten waarmee men het implementatieproces zal ingaan is er een implementatieplan opgesteld. In onderstaande tabel wordt de opbouw van het plan beschreven. Dit plan is opgesteld aan de hand van de fasen van het veranderingsproces (Grol & Wensing, 2011). Fase 1 t/m 4 zijn door de auteur doorlopen. Fase 4.1 t/m 4.6 en 5 dienen in de (nabije) toekomst plaats te vinden.

Fase 1: Oriëntatie	
Te verrichten activiteiten	Betrokkenen
- Gesprek met oud teamleider, werkbegeleiders en tutor omtrent relevant onderwerp voor verbetering.	- Hannah Caron - Oude teamleider en zorgcoördinator - Werkbegeleidster - Tutor
- Literatuurstudie optimale leerklimate voor bevordering beroepsontwikkeling leerling; - Visie afdeling 8 in kaart brengen.	- Hannah Caron - Locatiemanager - Teamleidster en zorgcoördinator
- Onderzoek naar werkelijke situatie op afdeling 8; het huidige leerklimate in kaart brengen d.m.v. interviews, enquêtes en participerende observaties.	- Hannah Caron - 10 zorgverleners A8 - 4 leerlingen A8
- Voorbereiding presentatie: • Opstellen inhoud;	- Hannah Caron

• Opstellen (powerpoint) presentatie; • Gereedmaken overzicht resultaten enquêtes (percentages) en pakketjes op tafel leggen; • Data plannen voor presentatie; • Reserveren lokaal; • Uitnodigen medewerkers, teamleidster, zorgcoördinator, werkbegeleidster, tutor en leerlingen.	
Fase 2: Inzicht	
- Uitvoering presentatie aan medewerkers A8, teamleidster, zorgcoördinator, werkbegeleidster, tutor en leerlingen. Er werd informatie verschaft over: • Resultaten literatuurstudie (wenselijke situatie). • Resultaten interviews, enquêtes en participerende observaties (werkelijke situatie).	- Hannah Caron - Teamleidster en zorgcoördinator - Werkbegeleidster - Tutor - Leerlingen
Fase 3: Acceptatie	
- In de wandelgangen en tijdens de presentatie werd discussie uitgelokt over resultaten van het huidige leerklimaat op afdeling 8 (resultaten interviews, enquêtes en participerende observaties) om mogelijke tegenstanders aan het licht te krijgen, deze te overtuigen en de acceptatie te vergroten.	- Hannah Caron
Fase 4: Te verrichten activiteiten tot verandering (veranderingsstrategieën)	
- Strategieën en activiteiten worden opgesteld om het huidige leerklimaat op afdeling 8 te kunnen optimaliseren. • Leerpotentieel • Leerfuncties • Leercultuur	- Hannah Caron
- Activiteiten (c.q. het project) worden overgedragen waarna er een bevestiging en invoering plaatsvindt in de praktijk.	- Hannah Caron - Teamleidster en zorgcoördinator - Werkbegeleidster - Zorgverleners - Locatiemanager
Fase 4.1 Verandering leerfuncties:	- Zorgverleners

- Zorgverleners volgen training omtrent leerlingbegeleiding.	- Teamleidster en zorgcoördinator - Praktijkbegeleidster - Locatiemanager
Fase 4.2 Verandering in leerpotentieel: - Ruimte wordt omgebouwd tot leerkenniscentrum.	- Zorgverleners - Teamleidster en zorgcoördinator - Praktijkbegeleidster - Locatiemanager - Leveraars faciliteiten
Fase 4.3 Verandering in leerfuncties: - Klinische lessen worden geïmplementeerd op de afdeling.	- Zorgverleners - Leerlingen - Praktijkbegeleidster
Fase 4.4 Verandering in leerpotentieel: - Werkprocessen veranderen in combinatie van werk- en leerprocessen.	- Zorgverleners - Leerlingen - Teamleidster en zorgcoördinator - Praktijkbegeleidster
Fase 4.5 Verandering in leercultuur: - Motivatie en drijfveer bij werkbegeleiders blijft onderhouden.	- Zorgverleners - Teamleidster en zorgcoördinator - Praktijkbegeleidster
Fase 4.6 Evaluatie en bijstellen van de verandering aan de hand van opgestelde doelen en indicatoren.	- Zorgverleners - Teamleidster en zorgcoördinator - Praktijkbegeleidster - Leerlingen
5: Behoud van verandering	
Fase 5.1: Integratie van verandering in bestaande routines.	- Zorgverleners - Teamleidster en zorgcoördinator - Praktijkbegeleidster - Leerlingen

Tabel 3: Opbouw implementatieplan met takenverdeling en betrokkenen

4.3.1 Planning van activiteiten in tijd

Om de planning en de activiteiten nog concreter te maken is er ook een tijdspad uitgezet. Dit tijdspad laat overzichtelijk zien wanneer welke activiteit uitgevoerd dient te worden en hoelang deze activiteit plaatsvindt.

Activiteiten 2013	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei.	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Fase 1:												
Fase 2:												
Fase 3:												
Fase 4:												

Activiteiten 2014	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei.	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Fase 4.1:												
Fase 4.2:												
Fase 4.3:												
Fase 4.4:												
Fase 4.5:												
Fase 4.6:												
Fase 5.1:												

Tabel 4: Schematisch overzicht omtrent implementeren optimaal leerklimaat

4.3.2 Doelen stellen en evalueren

Onderdeel van de planning en uitvoering van het implementatieplan is het formuleren van concrete doelen en meetbare indicatoren waaraan de voortgang en het succes van de activiteiten kunnen worden afgemeten (Grol & Wensing, 2011). Deze doelen dienen binnen het team bekend te zijn. Hiermee zal het implementatieplan efficiënter verlopen.

Voor afdeling 8 zijn de volgende doelstellingen met bijbehorende indicatoren opgesteld:

1) Het leerpotentieel op de afdeling wordt geoptimaliseerd.

- Indicator: er is een leerkenniscentrum gecreëerd en wordt onderhouden;
- Indicator: er is een omgeving geschept waar geleerd mag worden en fouten getolereerd worden;
- Indicator: er is een klikmoment 's morgens en 's middags om leerdoelen te bespreken en te evalueren. Hierbij komen reflectieve vaardigheden aan bod;
- Indicator: er is een MBO/HBO docent geïntroduceerd op de afdeling ter ondersteuning werkbegeleiders en praktijkbegeleidster;
- Indicator: de werkbegeleiders zijn bekwaam in de competenties van coach en worden hierbij gecoacht door een docent, praktijkbegeleidster, teamleidster en zorgcoördinator;
- Indicator: de leerling houdt een portfolio (klapper) bij met daarin zijn of haar POP, verkregen feedback en opdrachten;
- Indicator: de leerling is theoretisch gekoppeld aan een werkbegeleider van hetzelfde niveau;
- Indicator: er wordt zorg gedragen voor een adequate personeelsbezetting.

2) De leerfuncties op de afdeling worden geoptimaliseerd.

- Indicator: er wordt iedere 'even' week een klinische les verzorgd door een leerling;
- Indicator: er vindt zelfstudie plaats door de werkbegeleiders om de vakkennis up to date te houden;

- Indicator: werkbegeleiders krijgen coaching van collega's en professionals bij het ontwikkelen van reflectieve vaardigheden;
- Indicator: werkbegeleiders krijgen coaching bij het ontwikkelen van feedbacktechnieken en communicatieve- en sociale vaardigheden;
- Indicator: werkbegeleiders hebben persoonlijke ontwikkelingsdoelen en -resultaten geformuleerd in relatie tot leren en worden hierbij ondersteund door de praktijkbegeleidster, teamleidster en zorgcoördinator.

3) *De leercultuur op de afdeling wordt geoptimaliseerd.*

- Indicator: de werkbegeleider is gemotiveerd om leerlingen te ontvangen en begeleiden op de afdeling;
- Indicator: de werkbegeleider durft gedachtes en emoties te uiten en bespreekbaar te maken, waarbij deze gecoacht wordt door de teamleidster en zorgcoördinator.

Het is aan te bevelen evaluatiemomenten vanaf begin af aan in te bouwen. Hierbij dient er overleg plaats te vinden tussen/met de docent - praktijkbegeleidster - werkbegeleiders - teamleidster - zorgcoördinator en leerlingen. Men kan aan de hand van de gestelde indicatoren evalueren of de doelen bereikt zijn. De uitkomsten van deze evaluaties zijn nodig om te beoordelen of het gewenste resultaat behaald is; een optimaal leerklimaat is gecreëerd zodat de beroepsontwikkeling van de leerling bevorderd wordt. Echter wanneer binnen het implementatietraject te weinig aanknopingspunten zijn met de specifieke situatie waarin afdeling 8 zich bevind, kunnen er geen of onvoldoende resultaten gemeten worden. Geadviseerd wordt om dan zelf strategieën en activiteiten te ontwikkelen waarmee men de verandering kan realiseren. Vooraf is niet alles te plannen. Het ontwikkelde plan is een voorbeeld waaraan men zich kan houden. Men dient in het achterhoofd te houden dat dit plan flexibel hanteerbaar is en steeds weer bijgesteld en aangepast kan worden (Grol & Wensing, 2011). Dit aan de behoeften en eigenschappen van het team van afdeling 8.

4.3.3 Integratie en verankering

Nadat de gewenste verandering in de dagelijkse praktijk is geïmplementeerd, dient er rekening gehouden te worden met terugval in oude routines. Om de integratie en verankering te waarborgen zijn de volgende voorwaarden door de auteur al geschapt: doelgroep en lokale leiders zijn betrokken bij het project, onderwerp van verbetering past binnen doelstellingen van de organisatie en kartrekkers binnen het project zijn aangewezen. Geadviseerd wordt om in de toekomst de volgende voorwaarden te scheppen om de integratie en verankering te waarborgen: het implementatieplan dient ingebouwd te worden in de normale activiteiten van afdeling 8, er dient structureel voldoende gemotiveerd personeel en budget te zijn om het project ook op lange termijn voort te zetten, de positieve

resultaten van het project dienen zichtbaar gemaakt te worden aan het team en het implementatietraject dient goed geleid en gecoördineerd te worden door de aangewezen kartrekkers.

4.4 Overdracht

Dit plan wordt overdragen aan de zorgverleners (inclusief kartrekker), teamleidster en zorgcoördinator van afdeling 8.

4.5 Concreet advies

Bovenstaand voorstel tot implementatie kan als leidraad opgepakt worden door het team van afdeling 8 om het leerklimaat te optimaliseren. Idealiter begint men op kleine schaal met gemotiveerde personen en geleidelijk aan breidt men dit uit. Het plan wordt ingebouwd in de normale activiteiten van afdeling 8 en er wordt voldoende aandacht besteed aan de verankering van de veranderingen in bestaande, vaste werkroutines. Voortdurende evaluatie vindt plaats om het proces waar nodig te kunnen bijstellen. De opgestelde doelen en indicatoren vormen hierbij een leidraad. In het implementatieplan is een advies gegeven hoe men het beste de volgorde kan aanpakken binnen het veranderingsproces.

- Als hulpmiddel bij de evaluaties kan men gebruik maken van het eerder gebruikte leerklimaat meetinstrument binnen het onderzoek, zodat er tegenover kwalitatieve evaluaties ook kwantitatieve evaluaties kunnen plaatsvinden.
- Om de verandering in werking te zetten dient duidelijkheid te komen over de begroting die beschikbaar is voor afdeling 8. Krijgt afdeling 8 ook een bepaald budget om een leerafdeling te creëren en in te richten? De teamleidster dient (in januari 2014) samen met de locatiemanager in overleg te gaan met de andere managementleden omtrent de beschikbare begroting voor afdeling 8. Na akkoord kan er een begroting gemaakt worden van de benodigde middelen en deskundigheidsbevordering.

Na dit hoofdstuk volgt de nabeschuiving. Hierin wordt een eindconclusie gegeven met aanbevelingen, discussiepunten en een methodeverantwoording.

Nabeschuwing

Tot slot worden in dit hoofdstuk de eindconclusie met de daarbij behorende aanbevelingen, discussiepunten en een methodeverantwoording beschreven die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen.

Eindconclusie

Binnen deze bachelorthesis staat de volgende hoofdvraag centraal: *‘Hoe kunnen de medewerkers van afdeling 8 het leerklimaat voor leerlingen zodanig optimaliseren zodat de beroepsontwikkeling wordt bevorderd?’* Op basis van de hierbij uitgewerkte deelvragen kunnen de medewerkers het leerklimaat op de volgende manier optimaliseren:

Een optimaal leerklimaat is een belangrijke voorwaarde voor het (competent) leren door een leerling en het beroepsbekwaam houden van de gediplomeerde zorgverleners. Dit blijkt na het uitwerken van een theoretisch kader om de wenselijke situatie rondom een optimaal leerklimaat in kaart te brengen. Een leerklimaat bestaat uit verschillende peilers, namelijk het leerpotentieel, de leerfuncties en de leercultuur.

Na het in kaart brengen van het huidige leerklimaat op afdeling 8, de feitelijke situatie, kan geconcludeerd worden dat afdeling 8 over vele bevorderende factoren beschikt die het leerklimaat kunnen optimaliseren. Deze bevorderende factoren bevinden zich voornamelijk in de leercultuur: er is binnen het team motivatie, drijfveer en een draagvlak aanwezig. Dit is dé basis om leerlingen in de (nabije) toekomst optimaal te ontvangen en te begeleiden. Deze leercultuur dient men dus te onderhouden. Vanuit deze basis dient men de belemmerende factoren te optimaliseren. Deze liggen vooral in het leerpotentieel en de leerfuncties. Voornamelijk de belemmerende factoren beschikking weinig faciliteiten, het kennistekort in leerlingbegeleiding en de gemiste vakkennisontwikkeling en -kennisdeling dienen aangepakt te worden. De belemmerende factoren kunnen aangepakt worden door de activiteiten zoals is beschreven in het voorstel tot implementatie in acht te nemen en te onderhouden. Dit proces dient door de aangewezen kartrekkers gestuurd en gecoördineerd te worden.

Het voorstel tot implementatie dient als flexibel hulpmiddel beschouwd te worden. Hierin worden de te verrichten activiteiten, een bijbehorende planning en tijdspad beschreven met wie, wat en wanneer uitvoert. Aan de hand van de gestelde doelen en bijbehorende indicatoren kan het team van afdeling 8 het implementatieproces regelmatig evalueren. Zo kan men tijdig het voorstel tot implementatie bijstellen en weer voortzetten. Om de beschikbare begroting voor deze verandering rond te krijgen dient de teamleidster in gesprek te gaan met de locatiemanager en eventuele andere managers.

Aanbevelingen

Door middel van een aantal aanbevelingen zal het implementatieproces succesvol verlopen:

- Investeer tijd in de toekomstige werkbegeleiders. Draag aandacht voor de motivatie, drijfveer en individuele leerdoelen;
- De praktijkbegeleidster speelt een grote rol bij het optimaliseren van het huidige leerklimaat. Zij dient daarom in de toekomst minstens 1 uur per werkdag aanwezig te zijn op de afdeling;
- Ontwikkel doelen in samenspraak met de toekomstige werkbegeleiders, docent en praktijkbegeleidster. Waar wilt men staan eind 2014?
- Het team dient gezamenlijk te werken naar de gestreefde doelen. De aangewezen kartrekkers dienen dit proces te bewaken en daar waar nodig bij te sturen;
- Het team dient te overwegen (na een succesvolle implementatie van een optimaal leerklimaat) om in de toekomst een leerplaatsprofiel op te stellen;
- Er wordt aanbevolen na de evaluatie van de ingevoerde innovatie te beoordelen of er wederom grote verschillen zijn binnen de bevorderende en belemmerende factoren die van invloed zijn op het optimaliseren van het huidige leerklimaat. Dit tussen het perspectief van de zorgverlener en het perspectief van de leerling. Wanneer dit het geval is dient men dit verder te onderzoeken en te analyseren wat de grondslag van deze verschillen is.

Discussie

Dit onderzoek heeft binnen gestelde kaders en binnen een bepaald tijdspad plaatsgevonden. Hierdoor zijn een drietal elementen niet meegenomen die discussiepunten vormen binnen dit onderzoek. De discussiepunten binnen dit onderzoek zijn:

- Het cliëntenperspectief wordt in dit onderzoek niet vaak naar voren gehaald. Tegelijkertijd wordt in het theoretisch kader gesteld dat het leerklimaat zorgt voor betere producten en diensten voor de cliënt. In hoeverre heeft het leerklimaat daadwerkelijk invloed op het revalidatieproces van een cliënt? Wenselijk is dat hier verder onderzoek naar gedaan wordt.
- Tussen het beginpunt en het eindpunt van het onderzoek heeft er een grote wijziging plaatsgevonden in het personeelsbestand op afdeling 8. Is de motivatie en de drijfveer nog steeds een grote bevorderende factor? Zijn de nieuwe personeelsleden ook gemotiveerd om leerlingen te ontvangen en te begeleiden in de (nabije) toekomst? Wederom is het wenselijk dat hier verder onderzoek naar gedaan wordt.
- Vanwege omstandigheden en een overwogen keuze is het niet gelukt alle zorgverleners en leerlingen te betrekken bij het onderzoek. Dit beïnvloedt de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Methodeverantwoording

Tijdens het schrijven en uitvoeren van deze bachelorthesis is gebruik gemaakt van de volgende methoden:

- Zowel Nederlandse als Engelse conceptuele en Evidence Based literatuur is geraadpleegd. Deze literatuur is gezocht binnen de catalogus en databanken van de Zuyd Hogeschool. Om de kwaliteit van de gepubliceerde studie en de daarbij horende kracht van het wetenschappelijk bewijs te garanderen, dienden de artikelen in zijn geheel gedownload te kunnen worden en er diende een volledige bronvermelding bij te staan;
- Er is gezocht naar toepasbare literatuur. Deze is beoordeeld op betrouwbaarheid en validiteit. De voorkeur voor het jaartal van deze literatuur was niet ouder dan 10 jaar. Echter is er ook bewust gebruik gemaakt van bronnen ouder dan 10 jaar omdat er ook langer dan 10 jaar geleden toepasbare, valide en betrouwbare Evidence Based literatuur is beschreven rondom dit onderwerp. Daarnaast refereren recentere bronnen vaak naar deze 'oudere' bronnen;
- Binnen dit onderzoek is tussentijds en aan het einde gebruik gemaakt van criteria beschreven in de theorie van Boeije (2005), Mays en Pope (2006) en Morse et al. (2002) om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen:
 - ❖ Tijdens het gehele onderzoek was er een respons van 77.8% van de participanten;
 - ❖ Er wordt meerdere keren in dit onderzoek een methodische verantwoording beschreven;
 - ❖ Er is sprake van een methodologische samenhang: de hoofdvraag en deelvragen binnen het onderzoek matchen met de gekozen methoden, gevonden data en analyseprocedure; de hoofdvraag wordt beantwoord en er is onderzocht in overeenstemming met wat de bedoeling was dat onderzocht werd;
 - ❖ Er is binnen het onderzoek rekening gehouden met de reflectie op de onderzoeker: het onderzoek heeft op een objectieve manier plaatsgevonden waarin geen waardeoordelen en voorkeuren meespeelden;
 - ❖ Triangulatie: er zijn metingen verricht vanuit verschillende invalshoeken, namelijk semigestructureerde interviews, enquêtes en participerende observaties;
 - ❖ Terugkoppeling naar de participanten: er heeft memberchecking plaatsgevonden. Dat betekent dat de resultaten van het onderzoek teruggekoppeld zijn naar de participanten om zodoende te vragen of de verzamelde data correct is;
 - ❖ Tot slot is er rekening gehouden met externe validiteit en generalisatie: de resultaten kunnen niet als algemeen beschouwd worden. Ze zijn alleen bruikbaar binnen de tijd en het veld waarin het onderzoek heeft plaatsgevonden.

Literatuurlijst

1. Baarda, B., Goede, M. de, & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van een kwalitatief onderzoek*. Houten: Wolters-Noordhoff.
2. Baarda, B., & Goede, M. de (2006). *Basisboek methoden en technieken: Handleiding voor het opzetten van een kwantitatief onderzoek*. Houten: Wolters-Noordhoff.
3. Baarda, B., Goede, M. de, & Hulst, M. van der (2012). *Basisboek interviewen: Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Houten: Wolters-Noordhoff.
4. Baars, M. (2004). Leerklimaat in ziekenhuizen. *Onderwijs en gezondheidszorg*. 28(1), 159-163.
5. Baars, M., & Werf, M. van der (2006). *Anders leren, beter werken*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
6. Boeije, H.R. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Den Haag: Boom onderwijs.
7. Calibris (2011). *Sterk leerklimaat: De motor van de lerende organisatie*. Bunnik: Calibris brochure. Geraadpleegd op 8 oktober 2013 op het World Wide Web: <http://www.calibris.nl/getattachment/Downloaditems-folder/Strategisch-opleiden/Strategisch-opleidingsbeleid/Sterk-leerklimaat/Sterk-Leerklimaat/Sterk-Leerklimaat-web-rgb-DEF.pdf.aspx?ext=.pdf>
8. Grol, R., & Wensing, M. (2011). *Implementatie: Effectieve verbetering van de patiëntenzorg*. (4e. herz. dr.). Amsterdam: Reed Business.
9. Havekes, R., & Drenth, H. (2005). *De leerwerkplaats*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
10. Kessels, J.W.M., & Verdonschot, S. (1996). *Corporate Curriculum*. Leiden: Kessels en Smit. Geraadpleegd op 1 april 2013 van het World Wide Web: http://kessels-smit.nl/files/Kessels__Verdonschot_-_Corporate_Curriculum.pdf
11. Kolb, A.Y. (2005). *The Kolb learning Style Inventory, Version 3.1 2005 Technical Specifications*. Geraadpleegd op 15 maart 2013 van het World Wide Web: <http://www.whitewaterrescue.com/support/pagepics/lsttechmanual.pdf>
12. Kragten, H.H.G. (2012). *Een valide meetinstrument om het leerklimaat voor studenten verpleegkunde in Nederlandse ziekenhuizen te meten*. Geraadpleegd op 5 mei 2013 op het World Wide Web: <http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2012-0901-200618/artikel%20definitief%2010%20augustus%202012.pdf>
13. Mays, N., & Pope, C. (2006). *Qualitative research in health care*. Oxford: Wiley-Blackwell.

14. Morse, J.M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). *Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research*. Geraadpleegd op 13 juni 2013 op het World Wide Web:
<https://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/IJQM/article/view/4603/3756>
15. Pool, A., Pool-Tromp, C., Veltman-Vugt, F. van, & Vogel, S. (2001). *Met het oog op de toekomst, beroepscompetenties van hbo-verpleegkundigen*. Utrecht: Vilans.
16. Rogers, E.M. (2010). *Diffusion of Innovations*. New York: The free press.
17. Said, N., Rogayah, J., & Hafizah, A. (2009). *A study of learning environments in the Kulliyah (Faculty) of nursing, international Islamic University Malaysia*. Geraadpleegd op 21 maart 2013 van het World Wide Web:
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3216132/>
18. Siegers, F. (2002). *Handboek supervisiekunde*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
19. Sprenger, C.C., & Oort, W.J. van (1998). *Naar een markt van kennis en leren*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
20. Wester, F.P.J., & Peters, V.A.M. (2004). *Kwalitatieve analyse: Uitgangspunten en procedures*. Bussum: Coutinho.

Referenties:

1. Caron, H. (2013). *Literatuurstudie: Het werken met stagiaires op etage 8*. Heerlen: Zuyd Hogeschool.
2. Caron, H. (2013). *Literatuurstudie: Methodologie van een kwalitatief onderzoek*. Heerlen: Zuyd Hogeschool.
3. Kessels, J., & Smit, B. (2000). *Werken aan kennis*. Utrecht: Kessels en Smit.
Geraadpleegd op 1 april 2013 op het World Wide Web: www.kessels-smit.nl
4. Polit, D.F., & Tatano Beck, C. (2012). *Nursing research; generating and assessing evidence for nursing practice*. Baltimore: Wolters Kluwer Health; Lippincott Williams & Wilkins.
5. Vermunt, J.D.H.M. (1992). *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs: Naar proces-gerichte instructie in zelfstandig denken*. Amsterdam: Swets en Zeitlinger.

Bijlage 1: Implementatiemodel Grol en Wensing

In deze bijlage worden kort de stappen van Grol en Wensing (2011) beschreven ter verduidelijking van de opbouw en inhoud van deze bachelorthesis. Grol en Wensing hebben een boek geschreven: Grol, R., & Wensing, M. (2011). *Implementatie: Effectieve verbetering van de patiëntenzorg*. (4e. herz. dr.). Amsterdam: Reed Business. Het boek wordt geschreven vanuit het perspectief van degene die het implementatieplan gaat opstellen of zelfs een implementatie in werking gaat zetten. Het model is gericht op verbeteringen binnen de gezondheidszorg. Tevens is dit model actueel (2011) en is het geschikt voor implementaties (c.q. het geven van adviezen) binnen uiteenlopende veranderingen.

Het model van Grol en Wensing (2011) bestaat uit de volgende stappen:

Stap 1: Concreet voorstel voor verbetering van zorg

Een proces van implementatie start met een voorstel van verandering. Hierin wordt duidelijk beschreven wat er precies veranderd dient te worden en welke verbeteringen er in de zorg nagestreefd worden. Dit voorstel van verandering gaat in samenspraak met de doelgroep.

Stap 2: Analyse feitelijke zorg, concrete doelen voor verbetering.

Tijdens deze stap wordt de feitelijke (werkelijke) zorg in kaart gebracht. Er wordt geanalyseerd in welke mate de feitelijke zorg overeenkomt met de opgestelde standaarden voor goede zorg.

Stap 3: Probleemanalyse van de doelgroep en setting

Tijdens deze stap wordt een analyse gemaakt van de beïnvloedende factoren in het proces van verandering. Dit betreft factoren die het verloop van een implementatie beïnvloeden zoals de context waarbinnen de implementatie plaatsvindt en bepaalde kenmerken van de doelgroep. Deze factoren kunnen belemmerend en/of bevorderend zijn.

Stap 4: Ontwikkeling en selectie van strategieën/interventies voor verandering

Op de in de vorige stap uitgewerkte belemmerende en bevorderende factoren worden strategieën toegepast om het voorstel van verbetering zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen. De interventies voor verandering worden dus op maat gemaakt voor de context en doelgroep waarbinnen de verandering gaat plaatsvinden.

Stap 5: Ontwikkeling, testen & uitvoering van implementatieplan en integratie in bestaande routines

In deze stap wordt gepland hoe het uiteindelijke adviseringsproces eruit gaat zien. Dit betreft wat gaat er veranderen, door wie gaat dit gebeuren, hoe gaat dit aangepakt worden en wanneer gaat dit plaatsvinden. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan integratie in bestaande routines.

Stap 6: Evaluatie en bijstelling van het plan

De laatste stap van het implementatiemodel heeft als doel het evalueren van de bereikte resultaten. Zijn de doelen van de implementatie bereikt? Hiervoor kunnen kwalitatieve en kwantitatieve methoden gebruikt worden. Aan de hand van de uitkomsten van deze evaluatie kan het plan zo nodig bijgesteld worden.



Overgenomen van: Differentiatieteam. (2012). *Handleiding verdiepingsjaar (versie maart '13)*. Heerlen: Zuyd Hogeschool.

Bijlage 2: Product- en proces reflectieverslag

In deze bijlage wordt het verslag beschreven waarin gereflecteerd wordt op het product en proces binnen het verdiepingsjaar. Dit gebeurt aan de hand van het Korthagen model (1993).

1: Ervaring

‘Een nieuwe start met een nieuwe ervaring’. Ik vind het altijd spannend om aan iets nieuws te beginnen. Na mijn ervaringen tijdens de 1^e poging van het verdiepingsjaar vond ik het extra spannend: heb ik deze keer wel de juiste keuze gemaakt? Kan ik deze keer uit de valkuil van mijn perfectionistische eigenschap blijven, namelijk faalangst? Daarbovenop speelde het feit mee dat voorafgaand aan de start van het verdiepingsjaar al bekend werd gemaakt dat de gekozen minor niet gevolgd kon worden vanwege te weinig aanmeldingen. Dit zorgde ervoor dat ik met een onrustig gevoel maar met volle moed aan het verdiepingsjaar begon.

Tijdens de major 1 periode heeft de eerste ontmoeting met het werkveld plaatsgevonden. Doordat ik al bekend was binnen Sevagram locatie Plataan pakte ik werkzaamheden vrij snel op en zat ik binnen korte tijd al in ‘the flow’ van de afdeling. Dit met in het achterhoofd houdend dat ik een onderwerp nodig had voor mijn bachelorthesis. Hierdoor ben ik observerend te werk gegaan. Uiteindelijk is in overleg een onderwerp voor de bachelorthesis gekozen dat als rode draad door het gehele verdiepingsjaar ging lopen. Vervolgens heeft er een eerste verdieping plaatsgevonden in een onderwerp dat betrekking heeft op de bachelorthesis, namelijk het onderwerp leerklimaat en het leerproces van de leerlingen en de bijbehorende competenties.

Nadat in de major 1 periode een verdieping heeft plaatsgevonden in de bestaande gegevens, heeft in de minor 1 periode een onderzoek plaatsgevonden binnen het werkveld. Er zijn namelijk interviews afgenomen, enquêtes verspreid en er hebben participerende observaties plaatsgevonden. Dit allemaal om het huidige leerklimaat op afdeling 8 in kaart te brengen. Daarnaast is in het kader van de Vrije Keuze aandacht besteed aan het uitstroomprofiel coaching en deskundigheidsbevordering. Er zijn gastcolleges verzorgd door gastdocenten, verdiepende opdrachten uitgewerkt en inspirerende lessen georganiseerd door mijn tutor.

Tijdens de minor 2/major 2 periode is er een begin gemaakt met het daadwerkelijk schrijven van de bachelorthesis. De resultaten van het veldonderzoek zijn geanalyseerd en vervolgens gepresenteerd aan de doelgroep. Na deze presentatie is een begin gemaakt aan het

opstellen van het voorstel tot implementatie. Hierbij is hulp gevraagd van een opleidingscoördinator binnen Sevagram.

2: Terugblikken

Terugziend op het verdiepingsjaar kan ik met een tevreden blik terugkijken. Ik heb een leuke en leerzame stage gehad op afdeling 8 van Sevagram locatie Plataan. Ik heb een fijne begeleiding gehad van mijn stagebegeleiders en ook van mijn tutor. Er was openheid om zaken aan te kaarten zoals mijn neiging naar perfectionisme en de daarmee samenhangende valkuil (bang om fouten te maken). Dit werd goed opgepakt en vrij snel was er voor mij een gevoel dat ik in een veilige omgeving mijn stage mocht uitvoeren. Je dient van je fouten te leren; het is een kwestie van vallen en opstaan. Dit heeft er zeker aan bijgedragen dat ik tijdens de stage minder last had van mijn faalangst en onzekerheid. Hierin kan ik dan ook een persoonlijke groei waarnemen (mede door de verkregen feedback tijdens mijn stageperiode).

Tijdens het schrijven van de bachelorthesis heb ik naar mijn mening een zelfstandige houding aangenomen en daarbij genoeg teruggekoppeld met zowel school als stage. Ik nam de regie en verantwoordelijkheid rondom het schrijven en tussentijds insturen in eigen handen. Zowel school als stage hebben tijdens het traject meerdere keren feedback en sturing gegeven. Om onduidelijkheden of onzekerheden weg te nemen deed ik altijd navraag bij mijn tutor of stagebegeleiders. Achteraf misschien erg vaak, maar ik zoek eenmaal vaak naar bevestiging of ik op de goede weg zit. Dit om teleurstelling aan het einde te voorkomen. Wanneer ik eenmaal deze bevestiging heb kan ik ook weer geruime tijd zelfstandig aan het werk.

3: Bewust worden van essentiële aspecten

Binnen de opleiding tot HBO verpleegkundige wordt steeds aandacht besteed aan de vijf rollen die je als verpleegkundige uitoefent: zorgverlener, regisseur, beroepsbeoefenaar, ontwerper en coach. Het verdiepingsjaar en specifiek de bachelorthesis heeft als doel alle rollen te integreren en de bijbehorende competenties te laten zien. In mijn ogen heb ik met het uitvoeren van het onderzoek, het opstellen van het voorstel tot implementatie en het werk op afdeling 8 alle rollen aan bod laten komen en de competenties aangetoond:

➤ Rol van zorgverlener

De rol van zorgverlener is erg veel aan bod gekomen gedurende dit verdiepingsjaar. Niet alleen door het werken zelf op de afdeling (verpleegkundige zorg op maat verlenen, het nemen van preventieve maatregelen waardoor het genezingsproces van de cliënt bevordert wordt, het geven van individuele gezondheidsvoorlichting aan cliënten en het coördineren van zorg waardoor de cliënt niet onnodig belast wordt) maar eveneens door het uitvoeren

van het onderzoek en het opstellen van adviezen voor de toekomst. Het optimaliseren van het leerklimaat heeft ook invloed op het competent uitvoeren van de rol van zorgverlener.

➤ Rol van ontwerper

De rol van ontwerper kwam dit jaar aan de orde door het uitvoeren van het kwalitatieve onderzoek en het voorstel doen van een kwaliteitsverbetering. Hierbij is er gewerkt met kwaliteitsfunctionarissen.

➤ Rol van regisseur

Dit jaar heb ik de regie gevoerd over het gehele onderzoek. Tijdens het opstellen van het voorstel tot implementatie zijn er ook competenties aan bod gekomen om de adviezen zo te regisseren dat het leerklimaat geoptimaliseerd wordt. Daarnaast hebben op de afdeling ook regisserende activiteiten plaatsgevonden zoals het afnemen van een anamnese, ontslag regelen, de taak van dagoudste op mij nemen waarbij er gecommuniceerd en samengewerkt wordt met collega's en andere disciplines, het deelnemen aan het MDO en ga zo maar door.

➤ Rol van coach

Als gekozen uitstroomprofiel stond de rol van coach op de voorgrond. Hierbij heb ik activiteiten uitgevoerd zoals het begeleiden van collega's tijdens de eerste fasen van het implementatieplan. Er werd een draagvlak gecreëerd en collega's werden gestimuleerd en gemotiveerd deel te nemen aan het onderzoek en open te staan voor nieuwe inzichten. Daarnaast werden de collega's geïnstrueerd over het verloop van het onderzoek in de vorm van een presentatie. Hierbij werden de collega's gestimuleerd om waarnemingen en gevoelens te uiten. Ook werd er in de rol van coach omgegaan met weerstand van de collega's en werd er gezocht naar de bron van weerstand bij een individu. Daarnaast heb ik ook de kans gekregen om medestagiaires te coachen op de werkvloer. Hierbij werd er gebruik gemaakt van reflectieve vaardigheden en werd er gestreefd naar een klikmoment (om zo ook de rol van voorbeeldfunctie op te nemen).

➤ Rol van beroepsbeoefenaar

Voor het uitvoeren van deze bachelorthesis is er voortdurend gewerkt aan innovatie en kwaliteitsverbetering. Er werd gezocht naar de beste strategieën om het onderzoek voorspoedig te laten verlopen en de kwaliteitsverbetering in de praktijk te brengen. Tevens heb ik mijn kennis verbreed rondom het onderwerp leerklimaat.

4: Alternatieven

Ik ben tevreden met het verloop van dit verdiepingsjaar. Ik heb veel mogen leren en ben naar mijn mening gegroeid in mijn vak. Terugkijkend op het verdiepingsjaar zijn er toch nog leerdoelen waar ik mee aan de slag wil gaan in de nabije toekomst:

- Perfectionistisch blijven, maar dit dient niet door te slaan waardoor dit een valkuil wordt;
- Vertrouwen hebben op de verworven kennis en vaardigheden waardoor de onzekerheid zal afnemen;
- In ontwikkeling blijven, ik ben nog niet uitgestudeerd;
- Als kritische professional blijven functioneren; ik houd een open en onderzoekende houding aan waarbij geregeld verdieping plaatsvindt in de Evidence Based literatuur. Hierbij wordt gelet op betrouwbaarheid en nauwkeurigheid van de bronnen om uiteindelijk de kwaliteit van zorg te waarborgen.

5: Handelen

Ik zou in deze situatie niet anders gehandeld hebben. Zoals hierboven is beschreven kijk ik met een tevreden blik terug naar het afgelopen verdiepingsjaar. Met de opgestelde leerdoelen ga ik in de nabije toekomst aan de slag.

Bijlage 3: Zoekstrategie

Onderstaande tabel geeft overzichtelijk weer op welke wijze en waar er gezocht is geworden naar relevante literatuur.

Databank	Zoekterm	Treffers	Gebruikte treffers
Google scholar	Leerklimaat	938	16
Google scholar	Leerklimaat meetinstrumenten	411	6
Google scholar	Leerklimaat meten	447	8
Google scholar	Learning environment	3140000	0
Google scholar	Learning environment care	2930000	1
Google scholar	Leerstijlen	1720	2
Google scholar	Learning styles	1680000	2
Google scholar	Learning style inventory	309000	1
Google scholar	Kwalitatief onderzoek	30700	6
Google scholar	Qualitative research	2960000	1
Google scholar	Qualitative research validity	2020000	1
Google scholar	Mirjam Baars Leerklimaat	4410	5
Google scholar	Joseph Kessels leerfuncties	518	3
Google books	Vermunt	30900	2
Springerlink	Leerstijlen	150	5
Springerlink	David Kolb	2461	0
Springerlink	Werkbegeleiding	160	4
Springerlink	Leerklimaat	318	3
Springerlink	Kwalitatief onderzoek	1945	10
Springerlink	Kwalitatief onderzoek data analyse	270	5
Invert	Leerklimaat	5	3
Hszuyd catalogus	Kwalitatief onderzoek	58	5
Hszuyd catalogus	Interviewen	47	1
Hszuyd catalogus	Analyseren	25	2
Hszuyd catalogus	Beck en Polit	3	1
Hszuyd catalogus	Leerklimaat	9	1
Hszuyd catalogus	Leerafdeling	0	0

Tabel 5: Zoekstrategie

Pubmed

Search	Add to builder	Query	Items found	Time
#14	Add	Search ("Learning"[Mesh]) AND "Preceptorship"[Mesh] Filters: Free full text available	58	09:30:47
#6	Add	Search david kolb Schema: all Filters: Free full text available	0	09:28:31
#5	Add	Search david kolb Filters: Free full text available	0	09:28:31
#4	Add	Search kolb learning style inventory Filters: Free full text available	6	09:28:20
#3	Add	Search learning style inventory Filters: Free full text available	30	09:28:02
#2	Add	Search learning style inventory	384	09:27:53
#1	Add	Search learning styles	1606	09:27:41

History

[Clear history](#)

Search	Add to builder	Query	Items found	Time
#15	Add	Search clinical learning environment nursing Filters: Free full text available	24	11:59:35
#11	Add	Search clinical learning environment nursing	818	11:58:07
#9	Add	Search Foley v [au]	17	11:10:14
#8	Add	Search ("Learning"[Mesh]) AND "Health Facility Environment"[Mesh]	103	10:32:13

History

[Clear history](#)

Search	Add to builder	Query	Items found	Time
#10	Add	Search ("Health Facility Environment"[Mesh]) AND "Students, Nursing"[Mesh]	55	07:47:02
#8	Add	Search clinical [tiab] learning [tiab] environment [tiab]	1596	07:46:12
#7	Add	Search foley v [au]	17	07:45:42
#6	Add	Search (("Preceptorship"[Mesh]) AND "Hospitals, Teaching"[Mesh]) AND "Students, Nursing"[Mesh]	7	07:44:56

Search	Add to builder	Query	Items found	Time
#7	Add	Search reliability validity Filters: Free full text available	49492	16:16:39
#6	Add	Search grounded theory qualitative research Filters: Free full text available	508	16:16:26
#5	Add	Search grounded theory Filters: Free full text available	1062	16:16:14
#4	Add	Search qualitative research nursing Filters: Free full text available	1240	16:14:27
#3	Add	Search qualitative research methods Filters: Free full text available	9717	16:14:11
#2	Add	Search qualitative research Filters: Free full text available	17324	16:14:04
#1	Add	Search qualitative research	77186	16:13:51

Bijlage 4: Interviewvragen

Interview medewerkers afdeling 8 Sevagram locatie Plataan

Aanleiding: Binnen Sevagram locatie Plataan zijn zeven zorgafdelingen, waarvan er twee afdelingen een leerwerkplek zijn. Dit betekent dat voor de leerlingen en studenten leren en verplegen gecombineerd wordt en dat zij op de afdeling begeleid worden door de verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden, ook wel de vaste medewerkers of werkbegeleiders genoemd. Etage 8 binnen Sevagram locatie Plataan is een revalidatie afdeling voor cliënten met somatische en daarnaast psychische of psychiatrische problematiek. Deze afdeling wilt eveneens leerlingen begeleiden bij de combinatie leren en verplegen. Echter heeft het team nog weinig ervaring met leerlingen. Een van de eerste stappen is het interviewen van de medewerkers. Zo kan het huidige leerklimaat in kaart gebracht worden. Er wordt geanalyseerd of het leerklimaat op de afdeling gunstig is om leerlingen te kunnen ontvangen en te begeleiden.

Doel: In hoeverre is de afdeling er voor klaar? In hoeverre is de medewerker er klaar voor?

Te zijner tijd zullen de uitkomsten van de bij jullie afgenomen interviews (anoniem) toegelicht worden middels een presentatie op de afdeling.

Ik bedank je alvast hartelijk voor je spontane medewerking

Vragen:

- 1) Hoe kijk je aan tegen de komst van leerlingen?
 - a) Hoeveel leerlingen denk je dat er op de afdeling kunnen stage lopen (i.v.m. kwaliteit van zorg en kwaliteit van leren?)
 - b) Wat vind je belangrijk bij het hebben van leerlingen op de afdeling?
- 2) Is er naar jouw mening passie en bereidheid in het team om een leerling te ondersteunen tijdens zijn of haar ontwikkeling tot een professioneel beroepsbeoefenaar?
- 3) Worden er vanuit de organisatie cursussen aangeboden rondom het onderwerp student coaching?
- 4) Vind je dat jij en jouw collega's voldoende kennis hebben om leerlingen te begeleiden?

- 5) Vind je dat jij en jouw collega's beschikken over reflectieve vaardigheden om leerlingen te begeleiden?
- 6) Hoe denk je over het krijgen van leerlingen van verschillende niveaus (1 t/m 5)
- a) Heb je veel ervaring omtrent het coachen van leerlingen?
 - b) Weet je wat ze komen leren in de praktijk?
 - c) Vind je dat alle niveaus een hbo leerling kunnen begeleiden?
- 7) Worden er wel eens ideeën en tips uitgewisseld rondom cliëntenzorg?
- a) Zo ja/nee; kan je daar iets meer over vertellen?
- 8) Vind je dat hier op de afdeling wordt gewerkt als een team?
- a) Heb je het gevoel dat er gewerkt wordt met een team of meer individualistisch?
 - b) Wat merk je hiervan en wat vind je daarvan?
- 9) Wat vind je van de manier waarop er onderling gecommuniceerd wordt?
- 10) Waar ben je trots op als je naar jouw werkplek/afdeling kijkt?
- 11) Wat vind je positieve veranderingen afgelopen tijd?

De afronding van het interview.

- Is er iets dat volgens jou belangrijk is en waar niet naar is gevraagd?
- Hoe was het om dit te doen?
- Wat neem je voor jezelf mee van dit interview?
- Stelt je het op prijs om een kopie van het xxx interview of thesis te ontvangen? (naam / adres noteren)

Bedanken

- Bedank de geïnterviewde voor de medewerking.

Bijlage 5: Coderingen interviews

In onderstaande tabel worden coderingen, een analysetechniek (Wester & Peters, 2004) weergegeven. Tijdens het analyseren zijn er codes gekoppeld aan de antwoorden die werden gegeven binnen de interviews. Zo ontstaat er een duidelijker overzicht van de verzamelde data. Ter herinnering, er hebben interviews met 10 zorgverleners plaatsgevonden. Hierdoor is het maximale aantal keer dat een code gekoppeld wordt aan een antwoord 10 en het minimale mogelijk is 0 keer. Zo ontstaat er een percentage.

Topics	Codering	Aantal keren gekoppeld aan antwoord	Percentage
Komst van meer leerlingen (1)	Positief	8	80%
Komst van meer leerlingen (1)	Negatief	2	20%
Passie en bereidheid (2)	Wel	9	90%
Passie en bereidheid (2)	Niet	1	10%
Cursussen aangeboden rondom onderwerp student coaching (3)	Wel aangeboden	3	30%
Cursussen aangeboden rondom onderwerp student coaching (3)	Niet aangeboden	5	50%
Cursussen aangeboden rondom onderwerp student coaching (3)	Eigen initiatief	2	20%
Voldoende kennis om leerlingen te begeleiden (4)	Voldoende kennis aanwezig	3	30%
Voldoende kennis om leerlingen te begeleiden (4)	Niet voldoende aanwezig	7	70%
Reflectieve vaardigheden binnen het team om leerlingen te begeleiden (5)	Wel genoeg reflectieve vaardigheden aanwezig	2	20%

Reflectieve vaardigheden binnen het team om leerlingen te begeleiden (5)	Niet genoeg reflectieve vaardigheden aanwezig	8	80%
Het krijgen van leerlingen van verschillende niveaus (6)	Wel leerdoelen bereiken	10	100%
Het krijgen van leerlingen van verschillende niveaus (6)	Leerdoelen niet bereiken	0	0%
Ideeën en tips uitwisselen (7)	Gebeurt wel	6	60%
Ideeën en tips uitwisselen (7)	Gebeurt soms	3	30%
Ideeën en tips uitwisselen (7)	Gebeurt niet	1	10%
Individualistisch of teamgericht werken (8)	Individualistisch	6	60%
Individualistisch of teamgericht werken (8)	Teamgericht	4	40%
Onderlinge communicatie (9)	Communicatie gaat beter/goed	5	50%
Onderlinge communicatie (9)	Communicatie mag beter	5	50%
Trots (10)	Uit diepe dal gekomen	10	100%
Positieve veranderingen (11)	Positieve veranderingen weten te benoemen	9	90%
Positieve veranderingen (11)	Geen positieve veranderingen weten te benoemen	1	10%

Tabel 6: Coderingen

Bijlage 6: Verslag participerende observaties

In deze bijlage kunt u het verslag van de participerende observaties lezen. De participerende observaties is een onderdeel van het in kaart brengen van het huidige leerklimaat op afdeling 8. De participerende observaties hebben plaatsgevonden in een verborgen rol. Dit betekent dat niet bekend is gemaakt aan de teamleden dat er bewuste observaties gingen plaatsvinden. De observaties werden verricht tijdens de reguliere werkzaamheden in de periode van mei 2013 t/m juli 2013. Zaken die opvielen werden aan het einde van de dag opgeschreven op een kladblok. De observaties werden vervolgens gekoppeld aan de bevindingen uit het theoretisch kader. Zo zijn er uiteindelijk bevorderende en belemmerende factoren naar voren gekomen die van invloed zijn op het optimaliseren van het leerklimaat op afdeling 8. De belangrijkste worden opgesomd.

- Deelnemers: Gediplomeerde zorgverleners, leerlingen en eventuele andere disciplines op de afdeling.
- Plaats: Afdeling 8 Sevagram locatie Plataan te Heerlen.
- Doel: Het in kaart brengen van bevorderende en belemmerende factoren die van invloed zijn op het optimaliseren van het huidige leerklimaat.
- Sociale gedrag: Wat gebeurt er precies op de afdeling en kan dit beschouwd worden als bevorderende of belemmerende factor?

1. Bevorderende factor: er wordt een veilige omgeving gecreëerd door het team. *Aardige en collegiale collega's die open staan voor leerlingen. Men beantwoordt vragen en helpt waar nodig.*

- Frequentie en duur: constant

2. Bevorderende factor: er is enige vakkennis binnen het team. *Bepaalde zorgverleners beschikken over heel veel vakkennis die ze al te graag willen delen met andere collega's en leerlingen.*

- Frequentie en duur: soms, niet op vaste tijdstippen.

3. Bevorderende factor: leerdoelen komen aan bod. *Aan het begin van de dag worden de leerdoelen van de leerlingen en begeleiders gezamenlijk besproken. Deze leerdoelen worden op een groot memobord geschreven.*

- Frequentie en duur: vaak. Iedere dag voordat de ochtendzorg begint.

4. Bevorderende factor: het team is een sterk team. *Er wordt vaker aangegeven door de gediplomeerde zorgverleners dat ze als team uit een diep dal zijn geklommen en dat ze hier trots op zijn.*

- Frequentie en duur: constant

5. Belemmerende factor: tijdsdruk om leerdoelen te bereiken. *Soms werden verpleeg technische handelingen 'weggekaapt' door gediplomeerde zorgverleners wegens tijdsdruk.*

- Frequentie en duur: soms. Dit gebeurde vooral op dagen dat de personeelsbezetting niet optimaal was.

6. Belemmerende factor: op sommige vlakken niet één doel voor ogen - hiërarchie gedrag - gebrek aan communicatie - individualistisch werken. *Als voorbeeld te noemen: Op unit 1 was de zorg al vrij vroeg klaar, men begint op deze unit al met bedden opmaken en bedden soppen. Dit terwijl men op andere units met de handen in het haar staat omdat de zorg nog lang niet klaar is. Bij navraag waarom unit 1 niet gaat uithelpen wordt aangegeven dat de teamleider ooit eens heeft gezegd dat de bedden eerst opgemaakt dienen te worden alvorens men andere units gaat uithelpen. Dit voor een net uitzijnde afdeling, stel het bezoek voor cliënten zou vroeg komen. Anders zorgverleners zijn het hier niet meer eens en vinden het belangrijk dat de zorg voor cliënten voorop staat.*

- Frequentie en duur: soms.

7. Belemmerende factor: geen evaluatie van de leerdoelen. *In de middag worden de opgestelde leerdoelen niet geëvalueerd. Er wordt geen diepgang gezocht in de leerdoelen. Reflectieve vaardigheden komen amper aan bod, feedback wordt niet in een gezamenlijke groep gegeven.*

- Frequentie en duur: vaak tot altijd.

8. Belemmerende factor: praktijkbegeleidster niet vaak aanwezig ter ondersteuning van werkbegeleiders en leerlingen. *Ze heeft haar kantoor op een andere afdeling waardoor ze niet zichtbaar aanwezig is op de afdeling.*

- Frequentie en duur: vaak. Alleen zichtbaar aanwezig tijdens werkbegeleiders overleg op de afdeling. Mw. kan wel altijd gecontacteerd worden.

Bijlage 7: Enquête leerklimaat

Meetinstrument Leerklimaat

Beste Student,

Deze enquête is opgesteld in het kader van mijn afstuderen binnen de opleiding HBO-Verpleegkunde. Ik loop tijdens het afstudeerjaar stage op afdeling 8 te Sevagram locatie Plataan in Heerlen. In het kader van het afstudeerjaar maak ik een afstudeeropdracht: de bachelorthesis. Het onderwerp van mijn bachelorthesis is 'het leerklimate op afdeling 8'. De vraag vanuit de afdeling is namelijk het in kaart brengen van het huidige leerklimate op de afdeling. Vervolgens is mijn taak het geven van adviezen om het huidige leerklimate te kunnen verbeteren. Het uiteindelijke doel is om meer studenten op deze afdeling stage te laten lopen, die zich kunnen ontwikkelen tot een professioneel beroepsbeoefenaar.

Deze enquête is opgesteld als onderdeel om het huidige leerklimate in kaart te brengen. Ik zou het erg fijn vinden als jij deze enquête wilt invullen. Het helpt mij enorm met mijn afstudeeropdracht.

Bedankt voor de medewerking!

Groetjes,

Hannah

	Helemaal oneens	Redelijk oneens	Neutraal	Redelijk eens	Helemaal eens
	1	2	3	4	5
Categorie: Sfeer op de afdeling					
1. Ik voel me op mijn gemak als ik naar de afdeling ga aan het begin van mijn dienst.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tijdens overlegmomenten voel ik me voldoende op mijn gemak om deel te nemen aan de gesprekken	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik durf mijn collega's makkelijk aan te spreken	☐	☐	☐	☐	☐
Categorie: Visie op leren op de afdeling					
4. De introductie was goed georganiseerd	☐	☐	☐	☐	☐
5. Er zijn voldoende zinvolle leersituaties op de afdeling	☐	☐	☐	☐	☐
6. De leersituaties zijn gevarieerd voor wat betreft de inhoud	☐	☐	☐	☐	☐
7. Verpleegkundigen en andere zorgverleners dragen positief bij aan mijn opleiding.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Er worden voldoende klinische lessen georganiseerd	☐	☐	☐	☐	☐
9. De afdeling biedt mij de ruimte om eigen initiatieven en verantwoordelijkheden te ontwikkelen, passend bij mijn competenties, het praktijkcurriculum en het leerjaar	☐	☐	☐	☐	☐
Categorie: Begeleiden en toetsen					
10. Mijn werkbegeleiders toetsen niet alleen mijn verpleegkundige expertise maar ook andere competenties zoals samenwerken, organiseren, of professioneel gedrag	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ik word regelmatig gevraagd om mijn handelen en werkwijze te beargumenteren	☐	☐	☐	☐	☐
12. Werkbegeleiders geven in feedback regelmatig aan wat ik goed deed en wat ik kan verbeteren	☐	☐	☐	☐	☐
13. Mijn werkbegeleiders toetsen of de cliëntenzorg die ik lever bij mijn niveau van bekwaamheid past	☐	☐	☐	☐	☐
14. Mijn werkbegeleiders nemen zelf het initiatief me uitleg te geven over hun handelingen of beleid	☐	☐	☐	☐	☐
15. Om feedback te structureren vraag ik regelmatig aan collega's om in mijn klapper te schrijven	☐	☐	☐	☐	☐
Categorie: Aansluiting werk bij studenten verpleegkunde					
16. Wanneer ik nieuwe taken moet leren, is daar voldoende tijd voor ingeroosterd	☐	☐	☐	☐	☐
17. Het werk wat ik doe, sluit aan bij mijn ervaringsniveau	☐	☐	☐	☐	☐
18. Het werk wat ik doe, sluit aan bij wat ik op dit moment in mijn opleiding wil leren	☐	☐	☐	☐	☐
Categorie: Rol en attitude begeleiders					
19. Ik heb voldoende contact met de praktijkbegeleider	☐	☐	☐	☐	☐
20. Ik krijg regelmatig feedback van mijn begeleider	☐	☐	☐	☐	☐
21. Ik werk bijna altijd samen met mijn werkbegeleider	☐	☐	☐	☐	☐
22. Mijn begeleiders nemen de tijd voor uitleg als ik met hen	☐	☐	☐	☐	☐

Overleg	
23. Als ik een begeleider nodig heb, dan kan ik er altijd een Bereiken	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
24. Ik word op een correcte manier bejegend door mijn werkbegeleiders	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
25. Bij het voortgangsgesprek werd de inbreng van meerdere werkbegeleiders gebruikt	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
26. Als ik wil overleggen, waren mijn begeleiders laagdrempelig benaderbaar	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
27. Begeleiders weten hoe ver ik ben in mijn opleiding	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
28. Over het geheel gezien, ben ik tevreden met de begeleiding die ik krijg	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
29. De begeleiders staan open voor discussies over cliëntenzorg en beleid	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
30. Er zijn voldoende hulpmiddelen aanwezig op de afdeling zoals computers en boeken.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
31. Het was duidelijk wie mijn werkbegeleider was voor mijn gesprekkencyclus (kennismakingsgesprek, planningsgesprek, voortgangsgesprek en beoordeling)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
32. Er zijn heldere afspraken over wanneer ik met mijn begeleider moet overleggen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
33. De mate van begeleiding is aangepast aan mijn ervaringsniveau	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
34. Begeleiders nodigen studenten verpleegkunde uit deel te nemen aan discussies	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
35. De begeleiders waren allemaal op hun eigen manier een positief rolmodel	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Categorie: Rol en attitude student	
36. Als student zijnde toon ik interesse in de dagelijkse gang van zaken en wanneer ik iets niet weet stel ik genoeg vragen om onduidelijkheden weg te nemen.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
37. Ik neem de verantwoording voor mijn eigen leerproces en bewaak mijn leerdoelen.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
38. Wanneer ik iets niet goed vind aan de cliëntenzorg, of ik zie hoe iets anders georganiseerd kan worden dan geef ik mijn mening.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
39. Ik weet welke competenties ik dien te bewijzen tijdens de stage periode.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
40. Ik betrek mijn stagebegeleidster genoeg bij mijn leerproces.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

41. Wat vind je positief op de afdeling in het kader van jouw leerproces?

.....

.....

.....

.....

42. Wat vind je van de manier van begeleiden? Wat vind je goed en wat minder goed?

.....

.....

.....

.....

43. Welk punt zou je voor deze stage willen geven? Tussen 0 en 10 een:

Bedankt voor het invullen van deze enquête!
Groetjes Hannah

Bronnen:

- Kragten, H.H.G. (2012). *Een valide meetinstrument om het leerklimate voor studenten verpleegkunde in Nederlandse ziekenhuizen te meten*. Geraadpleegd op 5 mei 2013 op het World Wide Web: <http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2012-0901-200618/artikel%20definitief%2010%20augustus%202012.pdf>

Stelling	Percentage	Stelling	Percentage
1	100.0%	21	40.0%
2	90.0%	22	80.0%
3	75.5%	23	70.0%
4	65.0%	24	90.0%
5	95.0%	25	100.0%
6	90.0%	26	85.0%
7	80.0%	27	85.0%
8	55.5%	28	90.0%
9	95.0%	29	80.0%
10	90.0%	30	65.0%
11	75.0%	31	75.0%
12	70.0%	32	80.0%
13	85.0%	33	85.0%
14	80.0%	34	75.0%
15	70.0%	35	85.0%
16	55.5%	36	90.0%
17	80.0%	37	80.0%
18	90.0%	38	80.0%
19	75.0%	39	80.0%
20	85.0%	40	75.0%

Tabel 7: Overzicht gescoorde percentages stellingen enquête leerklimate

Bijlage 8: Email aankondigingen omtrent project

1. Aankondiging interviews feitelijke situatie, 12-05-2013

Beste collega's

In het kader van mijn afstuderen rondom coaching en deskundigheidsbevordering (HBO-V) wil ik graag met jullie allen een interview afnemen.

Ik ben op het moment bezig met het in kaart brengen van de huidige situatie van het leerklimaat op de afdeling.

De interviews zullen individueel plaatsvinden tussen 13 mei en 28 juni. Ik zal jullie hiervoor persoonlijk benaderen, dit omdat het moeilijk is om het interview ver vooruit te plannen i.v.m. bezetting/diensten/zieken etc. etc.

Ikzelf ben vanaf 13 mei t/m 28 juni in de middag uitgepland om deze interviews af te nemen. Om een zo betrouwbaar mogelijk resultaat te krijgen, trek ik voor dit interview 1 uur per persoon uit.

Uiteraard heb ik voor de verkregen informatie een geheimhoudingsplicht.

De resultaten zullen worden geanalyseerd en uiteindelijk zal er een presentatie plaatsvinden. Hierin wordt het anonieme eindresultaat besproken. Dit met als doel jullie inzicht te geven in de huidige situatie rondom het leerklimaat op de afdeling.

Graag hoop ik op jullie medewerking en bijdrage.

Groetjes Hannah

2. Aankondiging presentatie resultaten feitelijke situatie, 10-09-2013

Beste collega's

Met de meeste van jullie heb ik voor de zomer een interview afgenomen in het kader van mijn afstudeerproject van de opleiding HBO-Verpleegkunde.

Het onderwerp van dit afstudeerproject betreft het leerklimaat op afdeling 8.

Zoals aangegeven ga ik de resultaten van deze interviews presenteren.

Daarnaast heb ik ook enquêtes rondom hetzelfde onderwerp afgenomen met de studenten die op deze afdeling stage hebben gelopen voor de zomervakantie. Deze resultaten ga ik ook bespreken.

Graag wil ik jullie hiervoor uitnodigen.

De presentatie gaat plaatsvinden op woensdag 25 september om 14.00u (tijdens het teamoverleg).

De precieze locatie binnen het gebouw horen jullie nog van me.

Na afloop van de presentatie is er tijd om te praten/discussiëren over de resultaten.

Wees benieuwd naar de resultaten en hopelijk mag ik jullie begroeten op woensdag 25 september om 14.00u!!

Groetjes Hannah

Bijlage 9: Verslag interview met professional

Functie: Opleidingscoördinator bij Sevagram

Vooropleiding: HBO-Verpleegkunde

Datum interview: 29 oktober 2013 te Heerlen

Project: Onderwijs in de praktijk, het kan echt!

Korte introductie opleidingscoördinator

Op 29 oktober heeft er een open interview plaatsgevonden met een opleidingscoördinator binnen Sevagram. De opleidingscoördinator is verantwoordelijk voor het inzetten van (nieuwe) opleidingstrajecten. De opleidingscoördinator is benaderd omdat ze zich in het verleden bezig heeft gehouden met een project binnen Sevagram genaamd 'Onderwijs in de praktijk, het kan echt!' (2009-2012). Dit project hield zich bezig met het opzetten van leerafdelingen binnen Sevagram. Dit zodat leerlingen via competentiegericht onderwijs in een krachtige leer-/werkomgeving kennis en ervaring kunnen op doen. Hierbij worden zij ondersteund door werkbegeleiders, praktijkbegeleiders en docenten. Het project kreeg in mei 2012 van het Platform Beroepsonderwijs het predikaat: GOED. Het project en daarbij de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijf is in de finale voor de Nationale innovatieprijs beroepsonderwijs 2012 uitverkozen tot de op een na beste van Nederland. (<http://www.hetplatformberoepsonderwijs.nl/zoekresultaten?q=onderwijs+in+de+praktijk>).

De opleidingscoördinator was projectleider bij het opzetten van leerafdelingen op afdeling 3 en 4 binnen locatie Plataan en een afdeling binnen een andere locatie. De voorloper van het project was het Zorg en InnovatieCentrum op afdeling 7 binnen locatie Plataan. Hier is het project eigenlijk uit voortgekomen.

Gesprek met opleidingscoördinator

Het doel van het interview is de opleidingscoördinator inzicht te geven in de onderzoeksresultaten omtrent het huidige leerklimaat op afdeling 8, waarna informatie ingewonnen wordt om uiteindelijk het leerklimaat op afdeling 8 te optimaliseren in de (nabije) toekomst.

Mw. heeft voor aanvang van het interview de onderzoeksresultaten van het huidige leerklimaat op afdeling 8 toegestuurd gekregen zodat ze deze op haar gemak kon doornemen. Mw. geeft tijdens het interview aan dat de belemmerende factoren voortgekomen uit de interviews herkenbaar zijn zoals kennistekort, het ontbreken van de reflectieve vaardigheden en het feedback geven en ontvangen. Het is bevorderend dat er op de afdeling vele leerdoelen bereikt kunnen worden. Daarnaast is ook de passie en bereidheid om leerlingen te begeleiden bevorderend. Dit is een goede basis om uit te starten. Als mensen open staan om te leren komt er een bepaalde beweging waardoor mensen bewust worden van hun eigen rol, voorbeeldgedrag en eigen professie. Wanneer bij deze situatie leerlingen betrokken worden kan men hulpmiddelen inzetten zoals deskundigheidsbevordering.

Uit de resultaten blijkt dat de gediplomeerde zorgverleners niet meer up to date zijn met bepaalde vakkennis noch de begeleiding van leerlingen. De opleidingscoördinator gaf hierbij aan dat ze wel zaken uitvoeren, maar dat dit waarschijnlijk op de 'automatische piloot' gaat. Ze doen dit al jaren. Echter dient men ook op de hoogte te zijn van competentiegericht onderwijs, het beoordelen van opdrachten, het begeleiden van leerlingen en hoe men hier zijn/haar rol gaat innemen ten aanzien van deze leerlingen. Er dienen minder instructies gegeven te worden maar meer gebruik gemaakt te worden van de reflectieve vaardigheden. Laat de leerling vertellen wat hij/zij hier komt doen en leren.

Als advies op het gebied van management wilt de opleidingscoördinator meegeven dat er iets omgebogen dient te worden. Als men iets wilt gaan ontwikkelen kost dit geld. Daar dient een budget voor te zijn. Alle locaties van Sevagram mogen iets van hun winst in een pot doen om te besteden aan de leerafdelingen. Binnen Sevagram zijn er al een paar leerafdelingen geormerkt, echter is afdeling 8 daar nog geen onderdeel van. Over de vormgeving van het te besteden budget dienen de teamleidster en locatiemanager in gesprek te gaan met de andere managementleden. Het dient dus aan de voorkant goed geregeld te zijn. Als dat bij wijze van spreke rond is dient er een begroting gemaakt te worden van de benodigde middelen en deskundigheidsbevordering.

Om de deskundigheidsbevordering van de werkbegeleiders te vergroten biedt Sevagram basistrainingen aan. Hierbij wordt er gebruik gemaakt van de diensten en producten van het Kenniscentrum Calibris. Voor deze basistraining kunnen de werkbegeleiders zich inschrijven. Uiteindelijk zal in de toekomst een digitaal leerkwartaal ingericht worden. Hierbij is de werkbegeleider verantwoordelijk om deze trainingen te volgen. De teamleider kan via dit digitaal leerkwartaal ook zien of deze trainingen gevolgd zijn of niet en kan hierin sturen om deze trainingen alsnog te volgen. Deze trainingen zijn structureel ingevoerd in het najaar en voorjaar, maar er wordt ook op aanvraag een training gegeven. Daarnaast zijn er binnen het huis ook al ervaringen opgedaan op andere afdelingen zoals afdeling 3, 4 en het ZIC. Hierbij kan er 'kruisbestuiving' plaatsvinden onder de gediplomeerde zorgverleners. Dit kan vooral in het kader van de ontwikkeling van coachings- en reflectieve vaardigheden.

Er dient een zodanige omgeving te zijn waar men mag leren, waar men elkaar mag aanspreken en met elkaar reflecteert. Dit over hoe het werkproces is verlopen; waar is men tegenaan gelopen of wat ging er juist goed. Die cultuur dient echt geschept te worden. Naast het zorgproces loopt op een leerafdeling ook een leerproces. De competenties lopen als rode draad door het gehele proces. Deze komen tevens naar voren tijdens het klikmoment maar ook tijdens de studentenbespreking, de cliëntbespreking en intervisie voor werkbegeleiders.

Op de andere afdelingen is er een docent aanwezig die vooral betrokken is bij de coachingsvaardigheden van de werkbegeleiders. Er is een docent nodig om de werkbegeleider goed te coachen. Dit kan een MBO of HBO docent zijn. De werkbegeleiders kunnen de basistraining krijgen, maar daarna dienen die coachingsvaardigheden onderhouden blijven. Men dient dezelfde taal te spreken en blijven spreken. Hierop kan een docent een waardevolle aanvulling geven.

Als laatste werd er ingegaan op het onderwerp feedback geven. De opleidingscoördinator gaf aan dat er een persoon aangewezen dient te worden als hulpmiddel om professioneel om te gaan met feedback. Deze dient als draagvlak te gaan fungeren en ondersteuning te bieden om zaken aan het licht te krijgen; waar lopen de teamleden tegenaan en hoe kan dit aangepakt worden. De gediplomeerde zorgverleners dienen de meerwaarde in te gaan zien van de klikmomenten, niet alleen voor de leerlingen maar ook voor zichzelf. Zo worden wederom de reflectieve vaardigheden geprikkeld.

Bijlage 10: Goedgekeurd voorstel bachelorthesis

Concept bachelorthesis

Dit is het concept opzet bachelorthesis om studenten op weg te helpen de thesis te structureren. Het concept geldt zowel voor een implementatie als voor een advies. In overleg met de docentbegeleider kan er, hooguit bij uitzondering en onderbouwd, van het opzet worden afgeweken. Het in kaart brengen van de feitelijke zorg en de probleemanalyse kan ook geïntegreerd uitgevoerd worden. Hierover kan de student overleg plegen met zijn docentbegeleider.

Student: Hannah Caron

Studentnummer: 0904937

Docentbegeleider: Mariëtte van der Stap

2^e beoordelaar: Petra Erkens

Onderdeel	Uitwerking student
Vorbereiding Beschrijf hier welke personen uit de praktijk kunnen ondersteunen bij de implementatie en de thesis. Motiveer ook waarom je voor deze personen kiest.	• Zorgmedewerkers op de afdeling → _huidige situatie in kaart brengen. _betrokken maken, inzicht geven en motiveren. • Kartrekkers (werkbegeleidster en evt. medecollega) _Staan al vanaf start achter het plan. (bevorderende factoren inzetten) • Teamleider

Titel

Zorg dat de voorlopige titel past bij de inhoud van de thesis. Eventueel titel met ondertitel.

Inleiding

Beschrijf de omvang en aard van het probleem bijvoorbeeld met behulp van epidemiologische cijfers. Beschrijf kort wat in de literatuur op dit moment bekend is over oplossingen van dit probleem. Beschrijf vervolgens de probleemstelling vanuit de literatuur/evidence en de praktijk. Vervolgens formuleer je doelstelling en hoofdvraag met deelvragen. Let erop dat de hoofdvraag en deelvragen richting geven aan de bachelorthesis. Als je een implementatie doet, laat dit dan ook blijken uit de hoofdvraag. Van de verschillende stappen van Grol en Wensing, zou je dan deelvragen kunnen maken die toegespitst zijn op jouw onderwerp.

Beschrijf de stappen van Grol en Wensing in het kort

Beschrijf de stappen van Grol en Wensing in het kort.

_Hij is diegene waaraan ik mijn aanbevelingen doe en hij is diegene die kan zorgen voor implementatie of een verandering.

- Afdelingspsychologe

_Zij is erg betrokken met het teamgebeuren op afdeling. Zij heeft zich eerder al bezig gehouden met teamcultuur.

Een gunstig leerklimaat
Belemmerende en bevorderende factoren

Afdeling 8 wil meer en meer stagiaires gaan introduceren op de afdeling. Is de afdeling hier geschikt voor? Is het team geschikt? Kortom hoe is het leerklimaat gesteld op afdeling 8. Het doel is dit in kaart te brengen en waar nodig aanbevelingen te doen voor verbetering van dit leerklimaat zodat studenten van zowel niveau 2 als niveau 5 optimaal kunnen leren en zich kunnen ontwikkelen tot een beroepsprofessional. De literatuur laat zien dat een leerklimaat uit verschillende onderdelen bestaat. Vandaar dat er vanuit verschillende oogpunten naar het leerklimaat gekeken. Vanuit de stagiaire, het team en individuele werknemer, de organisatie en de setting met het leerpotentieel.

- 1) Ontwikkeling voorstel tot verandering
- 2) Analyse feitelijke zorg, concrete doelen voor verbetering
- 3) Probleemanalyse doelgroep (Hoe en met wie ga ik het probleem aan)

3.1 belemmerende en
bevorderende factoren

Voorstel voor verbetering: Keuze van het onderwerp

Beschrijf de keuze van het onderwerp vanuit theorie en praktijk.

4) Ontwikkelen en selectie interventies en strategieën (inzetten van de bevorderende factoren)

5) Ontwikkeling testen en integratie in routines

6) Evaluatie en bijstelling

Ik heb ervoor gekozen om mijn afstuderen te doen in de rol van coach en deskundigheidsbevordering. Ik loop stage op afdeling 8 van Plataan Sevagram. Deze afdeling is een ontwikkelafdeling waarbij de teamleider graag (meer) stagiaires wil introduceren. Echter heeft deze afdeling nauwelijks tot geen ervaring met studenten. Is de afdeling klaar voor studenten? Hoe zit het met het leerklimaat? Echter, de teamleider wil geen leerafdeling maken van afdeling 8. In de theorie staat veel beschreven over het leren op een afdeling en het leerklimaat. Steeds meer zie je dat er praktijkgericht wordt opgeleid en werken en leren samen komen. Voor mij een uitdagende opdracht waarbij ik hoop iets voor de afdeling als voor de toekomstige stagiaire te kunnen betekenen.

Wenselijke situatie

Methode

Beschrijf hoe je de wenselijke situatie in kaart gaat brengen en onderbouw deze keuze (methode). bv. middels een literatuurstudie, werkbezoeken, interviews.

- Leerklimaat in kaart brengen afdeling 8 (literatuurstudie wat een leerklimaat inhoud)

Analyse feitelijke zorg

Methode

Beschrijf hoe je de huidige zorg/feitelijke zorg in kaart gaat brengen (methode). Kwalitatieve methoden bv. interviews (zie ook wenselijke situatie) of eventueel ook kwantitatieve methoden bv. meten van indicatoren en/of vragenlijsten.

- Eigen observaties
- Individuele semi gestructureerde interviews (10)
- Enquêtes met huidige studenten (4)
- Visie manager, teamleider en zorgcoördinator
- Literatuurstudie omtrent analyseren uitkomsten interventies.

- Codewoorden gebruiken bij analyse interviews
- Kaderen eigen observaties in hoofdpijlers leerklimaat .

Probleemanalyse doelgroep en setting

Methode

Beschrijf en onderbouw hier hoe je dit in gaat brengen (methode). Kijk hierbij naar de indeling die Grol en Wensing hanteert voor bevorderende en belemmerende factoren: individuele factoren, sociale factoren, organisatorische factoren en maatschappelijke factoren. Het is een handig raamwerk dat inhoudelijk wordt toegelicht in Grol en Wensing (2011) en op basis waarvan bv. interviewtopics gemaakt kunnen worden en ook een raamwerk op basis waarvan de resultaten uitgewerkt kunnen worden.

Strategieën en interventies

Methode

Beschrijf hoe je tot de strategieën en interventies komt (methode). Bv dat je passende strategieën mbv EPOC (uit Grol en Wensing, 2011) kiest.

Ik wil graag een kwalitatieve meting doen. Het is namelijk belangrijk in kaart te brengen hoe het leerklimaat eruit ziet. Elk onderdeel is namelijk belangrijk. Verder is het belangrijk om te weten hoe het team/ de individuele medewerker denkt over de komst van leerlingen en de situatie op de afdeling. Ook de ervaringen van de enkele huidige studenten zijn waardevol om mee te nemen. Zij geven prioriteit wat zij goed vinden en minder goed vinden.

Van de uitkomsten wil ik globaal een presentatie geven. Dit om inzicht te geven, betrokkenheid te creëren en te motiveren.

Mijn doel is aanbevelingen naar de afdeling (teamleider) te doen zodat er inzicht is in wat er nodig is op de afdeling om een goed leerklimaat voor studenten en medewerkers te creëren. Vanuit de analyse zal blijken waar de aandachtspunten liggen en waar de positieve punten liggen die mogelijk ingezet kunnen worden bij het inzetten van interventies om een gunstig leerklimaat te creëren.

Evaluatie

Methode

Beschrijf de evaluatiemethoden die je wilt gebruiken of die je adviseert.

Literatuurlijst en bronnen

Volg de APA regels.

- Caron, H. (2013). *Literatuurstudie: Het werken met stagiaires op etage 8*. Heerlen: Zuyd Hogeschool
- Grol, R., en Wensing, M. (2011).

	<i>Implementatie: Effectieve verbetering van de patiëntenzorg.</i> (4e. herz. dr.). Amsterdam: Reed Business
--	--

Bijlage 11: Beoordelingsformulier bachelorthesis verdiepingsjaar 1^e beoordelaar

Naam student: Hannah Caron

Studentnummer: 0904937

Naam docentbegeleider (1^e beoordelaar): Mariëtte van der Stap

Datum beoordeling:

Naam 2^e beoordelaar: Petra Erkens

Datum beoordeling:

Onderdeel	Punten en feedback beoordelaar
<u>Vorm: Maximaal 10 punten</u> Alle onderdelen zijn aanwezig, schrijfstijl is correct Nederlands en lettertype is arial 11 of times new roman 12, regelafstand 1,5 en aantal bladzijdes is maximaal 40 pagina's. Inhoudsopgave is goed. Correcte literatuurverwijzing in de tekst volgens de APA regels. Literatuurlijst is correct volgens APA regels. Bij een duo bachelorthesis mag het aantal bladzijdes 1 ½ maal zoveel zijn.	Toegekende punten: Feedback:

<u>Inhoud: Maximaal punten 90</u> Voorwoord: Maximaal 2 punten Voorwoord is persoonlijk. Geeft inzicht in de positionering van de thesis (opleiding, in kader waarvan geschreven) en bevat een dankwoord. Samenvatting/Abstract: Maximaal 5 punten De inhoud van de samenvatting en abstract geeft een beeld van de inhoud van de bachelorthesis. Er wordt geen nieuwe informatie gepresenteerd. Inleiding: Maximaal 10 punten Aanleiding vanuit de literatuur is beschreven: omvang en aard van het probleem en mogelijke oplossingen. De probleemstelling vanuit de literatuur/evidence en de praktijk is beschreven. Doelstelling en hoofdvraag met deelvragen vloeien logisch voort uit de inleiding. Leeswijzer is beschreven. Implementatiemodel : Maximaal 2 punten De stappen van het implementatiemodel zijn kort weergegeven. Onderwerpkeuze: Maximaal 3 punten De keuze van het onderwerp vanuit theorie en praktijk is duidelijk beschreven. Een aantal concrete doelen op outcome (patient) en proces (verpleegkundigen) zijn beschreven. Wenselijke situatie: Maximaal 10 punten Methode De methode is in kaart gebracht en onderbouwd. Resultaten De resultaten die naar voren komen uit de gebruikte methoden van deze stap zijn duidelijk beschreven.	Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback:
---	--

Conclusie

De conclusie die uit de resultaten naar voren komt is beschreven.

Analyse feitelijke zorg

Docent kan voor de analyse feitelijke zorg en probleemanalyse doelgroep en setting samen maximaal 15 punten verdelen

Methode

De methode is in kaart gebracht en onderbouwd.

Resultaten

De resultaten die naar voren komen uit de gebruikte methoden van deze stap zijn duidelijk beschreven.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Probleemanalyse doelgroep en setting**Methode**

De methode is in kaart gebracht en onderbouwd.

Resultaten

De resultaten die naar voren komen uit de gebruikte methoden van deze stap zijn duidelijk beschreven.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Strategieën en interventies: Maximaal 10 punten**Methode**

De methode is in kaart gebracht en onderbouwd.

Resultaten

Per strategie is concreet beschreven welke interventies toegepast worden (resultaten). Dit vloeit logisch voort uit voorafgaande stappen.

Toegekende punten:

Feedback:

Toegekende punten:

Feedback:

Toegekende punten:

Feedback:

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Implementatieplan: Maximaal 5 punten

Een implementatieplan is gemaakt: wie doet, wat en wanneer (tijdsplanning).

Toegekende punten:

Feedback:

Evaluatie: Maximaal 10 punten.

Toegekende punten:

Methode

De gebruikte evaluatiemethoden of suggesties voor evaluatie zijn beschreven.

Feedback:

Resultaten

Eventuele resultaten en de stand van zaken nu is beschreven. Er is beschreven hoe voor overdracht is gezorgd.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Toegekende punten:

Feedback:

Conclusie, discussie aanbevelingen: Maximaal 10 punten

Conclusie, discussie (inkadering in bestaand onderzoek en kanttekening methoden) en aanbevelingen voor de praktijk zijn duidelijk beschreven.

Reflectie/procesverslag , proces en communicatie met belanghebbenden: Maximaal 8 punten

Er is kritisch gekeken naar het proces en leerproces middels een model.
Er is gereflecteerd op de rol van ontwerper, coach en beroepsbeoefenaar.

Toegekende punten:

Feedback:

Bij de beoordeling van het proces worden aspecten meegewogen als: mate van zelfstandig functioneren van de student, mate waarin student initiatieven heeft genomen, communicatie met relevante personen, mate waarin begeleiding/sturing vanuit de opleiding nodig is geweest.

Bijlage. Beoordeling zoekstrategie bij methode wenselijke situatie en beoordeling andere bijlagen passend bij

onderdeel.

In ieder geval uitgebreide zoekstrategie, goedgekeurd voorstel, beoordelingslijst en eventueel andere bijlagen.

Beoordeling bachelorthesis:**1^e beoordelaar:****2^e beoordelaar:**

Totaal aantal behaalde punten/10 = cijfer (1^e beoordelaar)

Totaal aantal behaalde punten/10 = cijfer (2^e beoordelaar)

Cijfer 1^e en cijfer 2^e worden gedeeld en uitkomst is eindcijfer bachelorthesis =

Eventuele opmerkingen:

Het punt voor de bachelorthesis moet minimaal een 5,5 zijn, voordat de student de eindpresentatie en de onderbouwing van de thesis in de praktijk mag uitvoeren. Hierbij is de beoordeling van de 2^e beoordelaar meegenomen.

Voor de eindpresentatie en onderbouwing in de praktijk (beoordeeld door 1^e beoordelaar/docentbegeleider in overleg met de praktijk) kan de student een punt halen op een schaal van 0-10 punten. Het behaalde cijfer dient voldoende te zijn en hierna gaat de beoordeling van de bachelorthesis naar Bureau Onderwijs. De student heeft dan een apart cijfer voor de bachelorthesis en een apart cijfer voor de presentatie.

Handtekening 1^e beoordelaar:**Datum:****Handtekening 2^e beoordelaar:****Datum:**

Bijlage 12: Beoordelingsformulier bachelorthesis verdiepingsjaar 2^e beoordelaar

Naam student: Hannah Caron

Studentnummer: 0904937

Naam 1^e beoordelaar: Mariëtte van der Stap

Datum beoordeling:

Naam 2^e beoordelaar: Petra Erkens

Datum beoordeling:

Onderdeel	Punten en feedback beoordelaar
<u>Vorm: Maximaal 10 punten</u> Alle onderdelen zijn aanwezig, schrijfstijl is correct Nederlands en lettertype is arial 11 of times new roman 12, regelafstand 1,5 en aantal bladzijdes is maximaal 40 pagina's. Inhoudsopgave is goed. Correcte literatuurverwijzing in de tekst volgens de APA regels. Literatuurlijst is correct volgens APA regels. Bij een duo bachelorthesis mag het aantal bladzijdes 1 ½ maal zoveel zijn.	Toegekende punten: Feedback:

<u>Inhoud: Maximaal punten 90</u> Voorwoord: Maximaal 2 punten Voorwoord is persoonlijk. Geeft inzicht in de positionering van de thesis (opleiding, in kader waarvan geschreven) en bevat een dankwoord. Samenvatting/Abstract: Maximaal 5 punten De inhoud van de samenvatting en abstract geeft een beeld van de inhoud van de bachelorthesis. Er wordt geen nieuwe informatie gepresenteerd. Inleiding: Maximaal 10 punten Aanleiding vanuit de literatuur is beschreven: omvang en aard van het probleem en mogelijke oplossingen. De probleemstelling vanuit de literatuur/evidence en de praktijk is beschreven. Doelstelling en hoofdvraag met deelvragen vloeien logisch voort uit de inleiding. Leeswijzer is beschreven. Implementatiemodel : Maximaal 2 punten De stappen van het implementatiemodel zijn kort weergegeven. Onderwerpkeuze: Maximaal 3 punten De keuze van het onderwerp vanuit theorie en praktijk is duidelijk beschreven. Een aantal concrete doelen op outcome (patient) en proces (verpleegkundigen) zijn beschreven. Wenselijke situatie: Maximaal 10 punten Methode De methode is in kaart gebracht en onderbouwd. Resultaten De resultaten die naar voren komen uit de gebruikte methoden van deze stap zijn	Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback: Toegekende punten: Feedback:
---	---

duidelijk beschreven.

Conclusie

De conclusie die uit de resultaten naar voren komt is beschreven.

Analyse feitelijke zorg

Docent kan voor de analyse feitelijke zorg en probleemanalyse doelgroep en setting samen maximaal 15 punten verdelen

Methode

De methode is in kaart gebracht en onderbouwd.

Resultaten

De resultaten die naar voren komen uit de gebruikte methoden van deze stap zijn duidelijk beschreven.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Probleemanalyse doelgroep en setting

Methode

De methode is in kaart gebracht en onderbouwd.

Resultaten

De resultaten die naar voren komen uit de gebruikte methoden van deze stap zijn duidelijk beschreven.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Strategieën en interventies: Maximaal 10 punten

Methode

De methode is in kaart gebracht en onderbouwd.

Resultaten

Per strategie is concreet beschreven welke interventies toegepast worden (resultaten).

Toegekende punten:

Feedback:

Toegekende punten:

Feedback:

Toegekende punten:

Feedback:

Dit vloeit logisch voort uit voorafgaande stappen.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Implementatieplan: Maximaal 5 punten

Een implementatieplan is gemaakt: wie doet, wat en wanneer (tijdsplanning).

Toegekende punten:

Feedback:

Evaluatie: Maximaal 10 punten.

Methode

De gebruikte evaluatiemethoden of suggesties voor evaluatie zijn beschreven.

Toegekende punten:

Feedback:

Resultaten

Eventuele resultaten en de stand van zaken nu is beschreven. Er is beschreven hoe voor overdracht is gezorgd.

Conclusie

Conclusie is beschreven.

Conclusie, discussie aanbevelingen: Maximaal 10 punten

Conclusie, discussie (inkadering in bestaand onderzoek en kanttekening methoden) en aanbevelingen voor de praktijk zijn duidelijk beschreven.

Toegekende punten:

Feedback:

Reflectie/procesverslag , proces en communicatie met belanghebbenden: Maximaal 8 punten

Er is kritisch gekeken naar het proces en leerproces middels een model.
Er is gereflecteerd op de rol van ontwerper, coach en beroepsbeoefenaar.

Toegekende punten:

Feedback:

Bij de beoordeling van het proces worden aspecten meegewogen als: mate van zelfstandig functioneren van de student, mate waarin student initiatieven heeft genomen, communicatie met relevante personen, mate waarin begeleiding/sturing vanuit de opleiding nodig is geweest.

Bijlage. Beoordeling zoekstrategie bij methode wenselijke situatie en beoordeling andere bijlagen passend bij onderdeel.

In ieder geval uitgebreide zoekstrategie, goedgekeurd voorstel, beoordelingslijst en eventueel andere bijlagen.

Beoordeling bachelorthesis:

1^e beoordelaar:

2^e beoordelaar:

Totaal aantal behaalde punten/10 = cijfer (1^e beoordelaar)

Totaal aantal behaalde punten/10 = cijfer (2^e beoordelaar)

Cijfer 1^e en cijfer 2^e worden gedeeld en uitkomst is eindcijfer bachelorthesis =

Eventuele opmerkingen:

Het punt voor de bachelorthesis moet minimaal een 5,5 zijn, voordat de student de eindpresentatie en de onderbouwing van de thesis in de praktijk mag uitvoeren. Hierbij de is beoordeling van de 2^e beoordelaar meegenomen.

Voor de eindpresentatie en onderbouwing in de praktijk (beoordeeld door 1^e beoordelaar/docentbegeleider in overleg met de praktijk) kan de student een punt halen op een schaal van 0-10 punten. Het behaalde cijfer dient voldoende te zijn en hierna gaat de beoordeling van de bachelorthesis naar Bureau Onderwijs. De student heeft dan een apart cijfer voor de bachelorthesis en een apart cijfer voor de presentatie.

Handtekening 1^e beoordelaar:

Datum:

Handtekening 2^e beoordelaar:

Datum:

Bijlage 13: Beoordelingsformulier bachelorthesis voor praktijk

Beoordelingsformulier bachelorthesis de werk- / praktijkbegeleider

Naam werkbegeleider/praktijkbegeleider: Susette Lataster en Anique Conjarts

Zorginstelling: Sevagram locatie Plataan te Heerlen

Naam student: Hannah Caron

Studentnummer: 0904937

Verklaring van hieronder gebruikte beoordelingstekens

(g) = criterium is goed uitgewerkt/toegepast

(v) = criterium is voldoende uitgewerkt/toegepast

(o) = criterium is onvoldoende uitgewerkt/toegepast

Criterium:

1. De student heeft een bruikbare bachelorthesis geleverd voor de praktijk	Voldaan G Toelichting: Hannah heeft in overleg met de praktijk een bachelor thesis geleverd. Zij heeft een thesis gemaakt die bruikbaar is en nodig is op de afdeling.	Niet voldaan Toelichting:
2. De student heeft inzicht gegeven in de werkwijze die hij heeft gevolgd	Voldaan G Toelichting: Hannah heeft continue teruggekoppeld over haar opdracht.	Niet Voldaan Toelichting:
3. De student heeft in samenspraak met de	Voldaan G Toelichting:	Niet Voldaan Toelichting:

praktijk de bachelorthesis ontwikkeld en vorm gegeven		
4. De student heeft voor overdracht gezorgd	Voldaan G Toelichting: Toen ik naar Afrika ging, heb je Anique goed op de hoogte gehouden en een overdracht gegeven. Een overdracht heb ik van jou gekregen toen ik terug uit Afrika kwam.	Niet Voldaan Toelichting:
5. De informatie in de bachelorthesis berust op een juiste weergave van de praktijk	Voldaan G Toelichting: Je hebt een zeer goed en duidelijk onderzoek gemaakt!	Niet Voldaan Toelichting:

Criterium 1. en 3. en 5. Moeten in ieder geval met een voldoende zijn beoordeeld om een voldoende adviesbeoordeling te krijgen.

Adviesbeoordeling voor de uitvoering van de bachelorthesis op de werkvloer:

Hannah, je hebt een goed onderzoek op de afdeling gedaan! Af en toe schrijf je stukken die voor jou duidelijk zijn en voor een ander verwarrend. In de conclusie mis ik de resultaten en de conclusie die je uit het onderzoek kunt halen!

Een positieve beoordeling met een 8.

Bijlage 14: Beoordelingsformulier presentatie bachelorthesis

Naam docentbegeleider (eind-beoordelaar): Mariëtte van der Stap

Naam werk-/praktijkbegeleider (advies): Susette Lataster en Anique Conjarts

Datum beoordeling:

Naam student(en): Hannah Caron

Studentnummer: 0904937

Feedbackschema mondelinge presentatie:

Criteria	Toelichting
Inleiding (10 punten): Agenda/structuur van de presentatie	
Informatieoverdracht inhoud (40 punten): Begrijpelijk voor toehoorders Sluit aan bij doel/onderwerp Is info bruikbaar/toepasbaar? Logische opbouw (inleiding, inhoud, conclusies/aanbevelingen)	

Proces (40 punten): Interactie met toehoorders, (visueel, verstaanbaar) Adequaat ingaan op vragen toehoorders Juist gebruik van middelen (versterken de inhoud) In acht nemen van de tijd (30 min presenteren, 10 min vragen) Duidelijke afsluiting	
Bronverantwoording (10 punten): Bron aangeven waar nodig Kritisch gebruik van bronnen	
Eindbeoordeling (op 100-punts-schaal)	

Bron: Masteropleiding Nurse practitioner (mANP), Zuyd Hogeschool Heerlen.

Let op: de beoordeling van de thesis, zonder presentatie, dient minimaal een 5,5 te zijn om de presentatie te mogen doen. De beoordeling van de thesis wordt pas gefiatteerd voor Bureau Onderwijs als de beoordeling van de presentatie voldoende (5.5 of hoger) is. De beoordeling van de presentatie wordt niet opgedeeld in de beoordeling van de bachelorthesis.

Bijlage 15: Feedback peerassessor

In deze bijlage wordt de feedback weergegeven van peerassessor Yvonne van der Horst.

Feedback

Ik heb je scriptie met plezier gelezen, ziet er goed uit! Je kunt zien dat het een actueel onderwerp is wat speelt op de afdeling waarbij je in de rol als coach hebt kunnen groeien. Je hebt een bruikbare thesis geleverd met een opstap tot implementatie waar de afdeling direct mee aan de slag kan gaan. Je hebt de doelstelling van je thesis behaald waarop je antwoord hebt kunnen geven op de hoofdvraag. De theorie in de wenselijke situatie is uitgebreid beschreven waarop je aanvullend onderzoek hebt kunnen doen middels observaties, enquêtes en interviews. Doordat precies omschreven wordt wat en hoe het is aangepakt kun je zien dat je een valide en betrouwbaar onderzoek hebt uitgevoerd. Hetgeen wat hier als resultaten uit is gekomen beschrijf je overzichtelijk in het schema bevorderende en belemmerende factoren. Je implementatievoorstel heb je zeer goed aangepakt! Je beschrijft precies hoe de uitvoering en implementatie kan plaatsvinden met de genomen maatregelen om deze uit te voeren door de gewenste personen. Doordat het in een schematisch overzicht is gezet, komt jou rol in dit implementatieproces duidelijk naar voren waarbij je kunt zien hoeveel van deze implementatie al is verricht.

Hannah je hebt echt een goed onderbouwde bachelorthesis gemaakt waarbij je duidelijk inzicht geeft in de werkwijze die je hebt gevolgd! Je mag trots zijn, echt goed gedaan!