

Over de grens

Een onderzoek naar professionele identiteitsontwikkeling onder alumni Social Work van de CHE.



Lydia Bakker & Charlotte van der Snoek
Eindschrijft voor de opleidingen MWD & SPH
In opdracht van Elly van den Berg-Thomassen

Begeleidende docent: Timo Jansen
Eerste beoordelaar: Hannah Andringa

*“Ervaring, het is de meest brute van alle leermeesters.
Maar wat leer je ervan, mijn God, wat leer je ervan.”*

- C.S. Lewis -

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksverslag 'Over de grens'. Met trots presenteren wij ons onderzoek naar professionele identiteitsontwikkeling, dat is uitgevoerd onder alumni Social Work van de CHE. We hebben dit gedaan in het kader van ons afstuderen aan de CHE, in opdracht van Elly van den Berg.

Het onderwerp van dit onderzoek is gekozen vanwege onze interesse in de identiteitsontwikkeling die studenten tijdens hun studie tot aankomend hulpverleners doormaken. In overleg met de opdrachtgever en met onze afstudeerbegeleider zijn we tot onze onderzoeksvraag gekomen. We hebben in het proces veel geleerd van de alumni die we interviewden, onze begeleider en meewerkende docenten. Zonder hun hulp hadden we dit werk niet kunnen voltooien.

Allereerst willen we alle respondenten bedanken die hebben meegewerkt. We vonden het bijzonder om te merken hoe open en kwetsbaar de alumni zich durfden op te stellen tijdens de interviews. Naast waardevolle informatie die we van hen hebben ontvangen, hebben de persoonlijke verhalen ons geïnspireerd en tot reflectie gebracht over onze eigen professionele ontwikkeling. Ook de respondenten die de enquête hebben ingevuld willen we bedanken voor hun medewerking en hun tijd. We zijn blij met de respons die we hebben gekregen.

We willen Timo Jansen danken voor de fijne begeleiding. We konden altijd terecht voor vragen, aanvullingen en feedback. Ook dank aan Elly van den Berg voor haar enthousiasme en de kennis die ze ons aanreikte. We willen hen beiden bedanken voor hun vertrouwen in ons onderzoek en de ruimte die ze ons gaven om er ons eigen product van te maken. Ton van Bergeijk en Nicolien de Jong willen we danken voor de tijd die ze beschikbaar stelden om met ons te sparren over ons onderzoek. En ten slotte dank aan onze familie en vrienden voor het doornemen van ons verslag en de gegeven feedback.

Volgens C.S. Lewis is ervaring de meest brute onder de leermeesters, maar wel één die zeer leerzaam is. We hopen dat de ervaringsverhalen van de alumni ook u als lezer zullen inspireren om 'over de grens' te gaan.

Charlotte van der Snoek & Lydia Bakker,

Ede, 24 Mei 2017

Inhoud

Samenvatting.....	9
Hoofdstuk 1. Over dit onderzoek	11
1.1 Aanleiding en achtergrond	11
1.1.1 Aanleiding	11
1.1.2 Relevantie	11
Maatschappelijk perspectief	11
Relevantie voor de CHE	12
1.1.3 Context	13
1.1.4 Status quaestionis.....	13
1.2 Probleemstelling.....	14
1.3 Doelstellingen, doelgroep en beoogde resultaten	14
1.3.1 Onderzoeksdoelen.....	14
1.3.2 Respondenten	15
1.3.3 Doelgroep	15
1.3.4 Beoogde resultaten	15
1.4 Vraagstelling en onderzoeksvragen	15
1.4.1 Hoofdvraag	15
1.4.2 Deelvragen.....	15
1.5 Centrale begrippen	15
1.6 De opzet en uitvoering van het onderzoek	16
1.6.1 Onderzoeksontworp/methoden:	16
1.7 Leeswijzer	21
Hoofdstuk 2. Het belang van een grenservaring.....	23
2.1 Inleiding	23
2.2 De vorming van professionele identiteit	23
2.2.1 Identiteitsontwikkeling.....	23
2.2.2 Ontwikkeling professionele identiteit	24
2.3 Wat gebeurt er binnen een grenservaring	25
2.3.1 Wat is een grenservaring.....	25
2.3.2 Wat is het gevolg van een grenservaring	25
2.3.3 Wat is er nodig voor ontwikkeling bij een grenservaring.....	27
2.4 Conclusie.....	30
Hoofdstuk 3. De beroepspraktijk van alumni	31
3.1 Inleiding:	31
3.2 Respons	31
3.3 Hoe staan alumni in de beroepspraktijk.....	32
3.3.1 waar werken ze en wat noemen ze als hun motivatie?	32
3.3.2 Wat is hun drive/missie in hun werk.....	34

3.3.3 Wat is de rol van waarden in hun werk.....	34
3.3.4 Persoonlijke ontwikkeling/identiteit	34
3.3.5 Wat is de rol van geloof/levensbeschouwing in het werk van alumni.....	35
3.4 Conclusie.....	38
Hoofdstuk 4. Omgaan met grenservaringen	39
4.1 Inleiding	39
4.2 Resultaten:.....	39
4.2.1 De grenservaring (gebeurtenis + aanpak)	39
4.2.2 Wat zijn de verschillende motivaties voor hun handelen?	46
4.2.3 Wat waren stimulerende factoren?	47
4.2.4 Wat waren weerhoudende factoren?	47
4.2.5 Welke emoties kwamen naar boven tijdens de grenservaring?	48
4.2.6 Welke waarden spelen hierin een rol?.....	49
4.2.7 Welke rol speelt het geloof en de opvoeding van alumni bij de grenservaring?	49
4.2.8 Wat was het gevolg van de grenservaring?.....	50
Hoofdstuk 5. Toerusting vanuit de CHE.....	53
5.1 Inleiding	53
5.2 Resultaten.....	53
5.2.1 De ervaring van de opleiding.....	53
5.2.2 Wat alumni gewaardeerd hebben in de opleiding	54
5.2.3 Wat alumni gemist hebben in de opleiding	56
5.3 Conclusie.....	57
Hoofdstuk 6. Tips van alumni	59
6.1 Inleiding	59
6.2 Resultaten.....	59
6.2.1 Confrontatie met andere leefwereld.....	59
6.2.2. Voorbereiding op het werkveld.....	59
6.3 Conclusie.....	60
Hoofdstuk 7. Eindconclusie	61
Hoofdstuk 8. Discussie a. De maatschappelijke betekenis.....	63
Hoofdstuk 9. Aanbevelingen	65
Bibliografie.....	68
Bijlage 1: uitnodiging alumni	71
Bijlage 2: bericht over grenservaring.....	72
Bijlage 3: Topiclijst	73
Bijlage 4: de enquête	75
Bijlage 5: Kernlabeltabel.....	88
Bijlage 6: Fragmenttabellen.....	90

Aanleiding

De CHE onderscheidt zich van andere hogescholen door kleinschalig en christelijk onderwijs. De meerwaarde van de hogeschool ligt onder andere in de focus om te werken vanuit persoonlijke waarden. Ze stelt in haar instellingsbeleid doelen om studenten op te leiden tot professionals met een sterke persoonlijke- en professionele identiteit. Elly van den Berg heeft, vanuit de opgave Identiteit, de wens geuit om onderzoek te laten uitvoeren naar de ontwikkeling van professionele identiteit onder alumni Social Work van de CHE.

Vraagstelling

Om het onderzoek naar professionele identiteitsontwikkeling te kaderen hebben we ons gericht op grenservaringen van alumni:

‘Op welke manieren gaan CHE alumni van Social Work om met grenservaringen aangaande hun professionele identiteit? En wat waarderen zij in de toerusting door hun opleiding aan de CHE hierin?’

Methode

Dit onderzoek is gedaan door middel van een casestudie naar grenservaringen van alumni Social Work van de CHE. Op bovenstaande vraag is een antwoord gezocht aan de hand van (1) literatuuronderzoek, (2) kwantitatief onderzoek betreffende 10 diepte-interviews en (3) kwantitatief onderzoek betreffende een internetenquête onder 464 alumni. De respondenten waren afgestudeerde alumni van Social Work uit het jaar 2014 en 2015. We hebben ervoor gekozen alumni te selecteren en uit te nodigen, om een representatieve groep te creëren. Dit heeft geen nadelige gevolgen voor de kwaliteit van het onderzoek gehad omdat we van te voren nog niets wisten over grenservaringen van deze alumni. De respondenten van de diepte-interviews hadden de volgende kenmerken:

- Van de tien respondenten hebben vier vrouwen en twee mannen MWD gestudeerd. Drie vrouwen en één man hebben SPH gestudeerd.
- Drie van de tien respondenten waren deeltijdstudenten en de overige zeven hebben voltijd gestudeerd.

Conclusie

Het blijkt dat het makkelijker gezegd is dan gedaan om waardegericht te werken. Bij de meeste alumni overkwam de grenservaring hen, maar hoewel de aanleiding extern kan zijn hebben we gezien dat er vaak wel vanuit interne motivatie werd gehandeld. Dit komt omdat men tijdens een grenservaring wordt gedreven door achterliggende waarden. Deze uiteten zich in sterke emoties tijdens de ervaring. Er vindt altijd een afweging plaats van stimulerende en weerhoudende factoren. We zien dat kwetsbaarheid kracht wordt wanneer er moed getoond wordt om de onzekerheid niet te ontvluchten. Zo ervaart iedereen achteraf een winst van de grenservaring. Alumni kwamen vaak tot duidelijker zicht op zichzelf als professional en wat echt van belang is in hun werk.

Bij het evalueren van de opleiding kwamen we erachter dat alumni grenservaringen vooral zijn tegengekomen tijdens stage. Over het algemeen kan gesteld worden dat alumni de toerusting hierin als niet positief hebben ervaren. Ze misten confrontatie, toerusting en voorbereiding op het aangaan van grenservaringen vanuit school. De leersetting van de CHE wordt ervaren als te comfortabel.

Aanbevelingen

(1) We bevelen van harte aan om studenten tijdens de opleiding Social Work meer uit te dagen om uit de comfortzone te stappen. (2) Daarbij is het aan te bevelen het bespreken van grenservaringen d.m.v. de dialoog als verplicht onderdeel op te nemen in het curriculum Social Work. Zeker bij vakken als SLO en supervisie, omdat alumni aangeven dat er op dit gebied winst te behalen valt. (3) We bevelen tenslotte ons onderzoeks- product bij u aan. Voor het bespreken van een grenservaring met een medestudent of docent hebben wij het zogeheten ‘Stepping Stones’ model ontwikkeld. Hiermee kan een student met behulp van dialoog reflecteren op de grenservaring waardoor het leerrendement voor identiteitsontwikkeling vergroot wordt. Met het model sluiten we aan bij de beginpositie van de individuele student en krijgt ook een docent handvatten voor het begeleidingsproces.

Hoofdstuk 1. Over dit onderzoek

1.1 Aanleiding en achtergrond

1.1.1 Aanleiding

Het onderwerp van dit onderzoek is gekozen vanwege persoonlijke interesse naar de waarde van christelijke persoons- en beroepsvorming aan de CHE. Wij hebben als Social Work-studenten binnen de opleiding een zekere terughoudendheid ervaren wat betreft visievorming op christelijke hulpverlening. Zo misten we toerusting bij de integratie van identiteit en professionaliteit. We vonden het in de praktijk moeilijk hier bekwaam mee om te gaan, omdat we op school de confrontatie misten. We waren benieuwd hoe alumni terugkijken op hun studietijd aan de CHE en in hoeverre hun studie hen heeft toegerust in de ontwikkeling van hun (christelijke) beroepsvorming. Mede door gesprekken over deze onderwerpen met een aantal docenten aan de CHE kwamen we op het idee hier onderzoek naar te doen.

1.1.2 Relevantie

Maatschappelijk perspectief

Het thema van dit onderzoek is belangrijk voor christelijke hulpverleners anno 2017. Omdat (1) de Westerse maatschappij vraagt om sterke persoonlijkheden, (2) je als hulpverlener zelf het belangrijkste instrument bent en (3) omdat je als christen een voor jou belangrijk minderheidsstandpunt een plek wilt geven in je werk. Hiervoor is het nodig dat onderwijs investeert in de bewustwording van de eigen standpunten. Dit lichten we in deze paragraaf toe.

1. De westerse maatschappij vraagt om sterke persoonlijkheden

De afgelopen honderd jaar heeft niet alleen de samenleving, maar daarbij ook de beroepenstructuur een groot aantal veranderingen doorgemaakt. Zowel in privé als in werk hebben westerlingen een grotere keuzevrijheid gekregen (Meijers, Kuijpers, Weijers, & Mittendorff, 2014, p. 9). Door de ontkerkelijking zijn gemeenschappelijke tradities en waarden veranderd of verdwenen, waardoor er veel onzekerheden bij zijn gekomen. Waar vroeger de gemeenschap vooral verantwoordelijk was, ben je dat nu zelf (Ewijk, 2010).

Deze onzekerheden zorgen voor een groeiende druk op het individu. Volgens Van Ewijk, hoogleraar aan de universiteit voor humanistiek, vraagt onze hoogontwikkelde samenleving juist het uiterste van mensen om zich sociaal te handhaven. Er is nu sprake van de sociale kwestie van het (dis)functioneren van de mens in een steeds complexere samenleving. Het managen van complexiteit heeft invloed op het functioneren van de beroepskracht (Ewijk, 2010).

Het leven met onzekerheden is niet makkelijk en geeft een gevoel van onveiligheid. De vele verschillende visies, regels en gebruiken waar we mee in aanraking komen en de regels van de verschillende kleine verenigingen en praktijken waar we deel van uitmaken zijn onderling inconsistent. Het brengt spanning met zich mee dat men als deviant wordt gezien wanneer je deze verschillende waarden van de samenleving overschrijdt. Je identiteit kan geschonden worden, waardoor er ambivalente gevoelens kunnen ontstaan. Wie ben je echt zelf en in hoeverre wordt dit kapot gemaakt of beïnvloed door druk? (Goffman, 1995). De maatschappij vraagt van ons dat we met deze inconsistentie en tegenstrijdigheden leren omgaan.

2. Je bent als hulpverlener je eigen instrument

Identiteit en beroepsidentiteit raken meer en meer met elkaar verweven door het belang van inzet van persoonlijke vaardigheden. Dit is zeker het geval voor de hulpverlener. Het zinnetje *'Je bent als hulpverlener je eigen instrument'* krijgt een student Social Work met de paplepel ingegoten. De noodzaak om als professional je identiteit te hanteren als een instrument - om je handelen te sturen en na te denken over je rol en gedrag - is een logisch gevolg van de veranderende samenleving. Evenzo de aandacht voor identiteitsontwikkeling.

3. De investering van onderwijs in bewustwording van eigen standpunten

In het werkveld dringen de onzekerheden dus door. Inconsistentie en tegenstrijdigheden zijn iets waar men mee moeten leren omgaan. Daarbij krijgen persoonlijke eigenschappen meer de nadruk door de veranderingen in technologie en beroepenstructuur. Dit vraagt van de mens om zelf te reflecteren en goed te handelen. Volgens socioloog Giddens kan bewustwording leiden tot verandering (Giddens, 1991) . Voor een positieve omgang met veranderingen, tegenstrijdigheden en verschillende visies, is het dus belangrijk dat je niet de wereld verandert, maar dat je zelf verandert. Onderwijs zou studenten moeten uitdagen en toerusten om met de onzekerheden en gevoelens van onveiligheid te leren omgaan:

‘Onderwijs zou moeten helpen grenzen te verleggen, uitzicht te geven op mogelijkheden, praktijken en tradities die tot dan toe buiten de ervaringshorizon vielen. Op die manier wordt onderwijs meer dan een training voor een specifiek beroep, tot een bijdrage aan persoons- en burgerschapsvorming. Maar de belangrijkste bijdrage die het onderwijs daaraan kan leveren is het leren omgaan met gevoelens van onzekerheid en onveiligheid’ (Meijers, et al., 2014, p. 17)

In hoeverre leren CHE-studenten om te gaan met confrontaties aangaande hun beroepsidentiteit? Wat hebben ze geleerd over het omgaan met onzekere en complexe situaties? Is de (christelijke) vorming en de veiligheid die de CHE studenten biedt een goede leeromgeving, of is deze veiligheid juist een belemmering om te groeien?

Relevantie voor de CHE

De CHE onderscheidt zich van andere hogescholen, door kleinschalig en christelijk onderwijs. De meerwaarde van de hogeschool, waardoor studenten kiezen voor haar onderwijs, ligt onder andere in de focus om te werken vanuit persoonlijke waarden.

‘De CHE is een gedreven hogeschool. We willen de samenleving dienen met het opleiden van professionals die weten wie ze zijn en hun professioneel handelen weten te verbinden met hun persoonlijke waarden’ (z.d., p. 23)

Uit het Strategisch Instellingsplan 2016-2020 van de CHE blijkt ook dat de CHE inspeelt op de veranderingen in het werkveld, door aandacht te schenken aan de ontwikkeling van professionele identiteit. Hierin wordt het volgende ten doel gesteld:

‘We leggen als CHE het accent op het ontwikkelen van professionele identiteit. Vanuit een gezond ontwikkelde persoonlijke en professionele identiteit weten onze studenten zich te verhouden tot de ontwikkelingen in de maatschappij en de effecten daarvan op hun professionele context. Ze durven tevoorschijn te komen als deze context verandert en wijzigt en weten verschil te maken door te vertrekken vanuit de waarden van hun professie’ (z.d., p.12).

Eerder zagen we al dat de samenleving tegenwoordig complex is en veel van een individu vraagt. Mede daardoor is ook de vorming van identiteit ingewikkelder geworden. Het is daarom niet vreemd dat de CHE de focus legt op identiteitsontwikkeling van studenten. Maar op welke manier krijgt dit vorm in het onderwijs? Het zijn namelijk hoge verwachtingen die de CHE schept:

‘De studenten van de CHE onderscheiden zich. Een CHE’er is te herkennen aan een sterke professionele identiteit’ (z.d., p.3)

De respondenten die geïnterviewd zijn voor dit onderzoek, studeerden tot 2014 of 2015. Ook in het Strategisch Instellingsplan destijds, dat van 2012-2016, kwam al naar voren dat de verbinding tussen identiteit en professie een belangrijke rol speelt in het onderwijs aan de CHE:

‘We profileren ons als middelgrote kwaliteits-instelling, die bij uitstek deskundig is op de verbinding van vakmanschap met persoonlijke identiteit.’ (z.d., p. 8)

Wanneer we specificeren naar de opleiding Social work, onze onderzoeksdoelgroep, is de ambitie van deze opleiding onder andere: *'We leiden onze studenten op tot zelfbewuste, betrokken en professionele sociaal werkers. Mannen en vrouwen die weten waar ze zelf voor staan en wat ze kunnen betekenen voor hun medemens vanuit hun rol als professional'* (z.d.) Deze ambitie is te vinden op de site van de CHE.

Naar aanleiding van de doelen vanuit het instellingsplan van de CHE en de ambitie van de opleiding Social Work komen de volgende vragen naar boven: Hoe kijken alumni van de CHE hier zelf naar? Heeft de CHE hen inderdaad kunnen toerusten in het ontwikkelen van een sterke professionele identiteit? En hoe ontwikkelt (professionele) identiteit zich? Met dit onderzoek pogen we een antwoord te geven op deze vragen.

1.1.3 Context

Dit onderzoek richt zich op de ervaringen van CHE alumni van Social Work. We richten ons in dit onderzoek niet op wat docenten hebben ervaren of hoe zij tegen de opleiding aankijken. Ook richten we ons niet op het beeld wat huidige studenten hebben van de opleiding. Het gaat om de ervaring die alumni hebben, terugkijkend op hun studietijd aan CHE, en hoe zij de toerusting van het onderwijs voor de beroepspraktijk waarderen.

1.1.4 Status quaestionis

Centrum van Samenlevingsvraagstukken

In 2012 is er onderzoek gedaan naar *Het ideaal van christelijke vorming* vanuit het Centrum van Samenlevingsvraagstukken in Zwolle. Dit werd gedaan onder alumni van drie christelijke hogescholen: de Christelijke Hogeschool Ede (CHE), de Gereformeerde Hogeschool (GH) en de Driestar Educatief Gouda (DEG). Het onderzoek werd hogeschoolorienteerde gehouden onder alumni van de verschillende opleidingen. Er werd onderzocht hoe de christelijke beroepsvorming is beleefd en hoe dit nu praktisch inzetbaar is in de praktijk (Malda, Slendebroek, Til, & Hoogland, 2012).

Vanuit bovengenoemd onderzoek blijkt dat studenten het belangrijk vinden dat de scholen christelijke beroepsvorming bieden. Ze schatten de waarde van christelijke beroepsvorming hoog in. Voornamelijk wat betreft het omgaan met levensbeschouwing en religie. Wat betreft het onderwijs dat ze hebben gehad op de hogescholen zijn ze tevreden over de algemene vorming, de morele vorming en de vorming van reflexiviteit.

Waar de alumni minder tevreden over zijn is de vorming van karakter en deugden en die van de eigen professionele identiteit. Ook geven ze aan *'moeite te hebben met de integratie van individualiteit en professionaliteit op het niveau van de eigen overtuiging(en)'* (Malda, et al., 2012, p.9). Alumni zijn kritisch over de mate waarin ze onderwijs hebben ontvangen over andere levensovertuigingen en de mate waarin ze getraind zijn in de praktijk de confrontatie daarmee aan te gaan. De school wordt door alumni van deze drie hogescholen vaak als een 'te beschermende' omgeving gezien, waardoor ze in de praktijk moeite hebben met het verbinden van de individuele beroepshouding en de persoonlijke identiteit en overtuiging (Malda, et al., 2012, p.9). Één van de aanbevelingen uit dit onderzoek was: *'oud-studenten geven aan dat zij na afloop van hun opleiding graag assertiever, vrijmoediger en meer onbevangen in de praktijk zouden staan. Het verdient daarom aanbeveling vanuit de levensbeschouwelijke visie van de school te werken aan competentievorming op deze gebieden: hoe kan een christen-professional vrijmoedig handelen vanuit eigen zienswijze zonder de zienswijze of levensovertuiging van de ander direct als een bedreiging te zien.'* (Malda, et al., 2012, p.72).

We willen met ons onderzoek aansluiten bij dit onderzoek vanuit het Centrum van Samenlevingsvraagstukken. Zij hebben zich gericht op studenten van alle opleidingen van de drie hogescholen. Wij willen ons nu toespitsen op de opleiding Social Work van de CHE. Juist bij de opleiding Social Work wordt namelijk benadrukt dat je als hulpverlener je eigen instrument bent. Het kennen van je eigen identiteit en deze bewust inzetten is dus het belangrijkste middel dat je hebt. Daarom vinden we het zorgwekkend dat er uit het onderzoek vanuit het Centrum van Samenlevingsvraagstukken de conclusie is gekomen dat studenten moeite hebben met: *'de integratie van individualiteit en professionaliteit op het niveau van de eigen overtuiging(en)'*.

Identiteitscommissie CHE

Momenteel doet de opgave 'Identiteit' van de CHE hogeschool breed onderzoek naar de identiteitsontwikkeling van studenten. Elly van den Berg werkt met haar onderzoek 'in Dialoog' aan opgave 1 'werken aan professionele identiteit' uit het Strategisch Instellingsplan 2016-2020. Met haar vooronderzoek dat in juni wordt gepubliceerd heeft zij Sociale Studies nog niet meegenomen, waardoor ze met ons onderzoek een kans ziet zicht te krijgen op deze academie.

Als aanvulling op het onderzoek van Van den Berg is het relevant te weten hoe de professionele identiteitsontwikkeling onder studenten van Social Work wordt ervaren. We zullen met ons onderzoek gebruik maken van de begripsvorming die gebruikt wordt in het Professionele Identiteitsmodel (PI-model) van Manon Ruijters. Het PI-model is *'gericht op het vinden van manieren om de professional in staat te stellen de eigen professionele identiteit vast te pakken en te doorgronden'* (Ruijters, 2015). Ruijters definieert het begrip 'professionele identiteit' als volgt: *'datgene wat iemand onvervreemdbaar kleur geeft in het werk'*. Ook maken we gebruik van het begrip 'grenservaringen' zoals Meijers dat gebruikt: een grenservaring is een ervaring waarbij iemand tegen de grenzen van het eigen kunnen en weten aanloopt, waardoor het gevoel van identiteit op de proef wordt gesteld (Meijers, et al., 2014). Het PI-model en het begrip 'grenservaringen' worden ook in het hogeschoolbrede onderzoek van Van den Berg gebruikt.

1.2 Probleemstelling

Het is niet inzichtelijk in hoeverre Social Work alumni zijn toegerust vanuit het onderwijs aan de CHE om een sterke professionele identiteit te ontwikkelen. Ook is het niet inzichtelijk in hoeverre ze geleerd hebben hun identiteit en professionaliteit te integreren in het beroepsmatig handelen.

1.3 Doelstellingen, doelgroep en beoogde resultaten

De maatschappij, de hulpverlening en het christen-zijn vragen om stevige persoonlijkheden in het beroep. Daarom richten we ons in dit onderzoek op de ontwikkeling van professionele identiteit. Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in hoeverre alumni geleerd hebben hun identiteit en professionaliteit te integreren en praktisch vorm te geven in het beroepsmatig handelen. Ook willen we een zicht krijgen op hoe de opleiding Social Work aan de CHE hieraan heeft bijgedragen. Dit willen we doen aan de hand van het bespreken van grenservaringen van alumni. In het onderzoek naar professionele identiteitsontwikkeling is dit een helpend instrument ter inkadering. Het is namelijk een bron van informatie van gedrag, emoties en de onderliggende drijfveren. Daarbij bespreken we wat alumni hebben gewaardeerd of gemist in de toerusting van het onderwijs van de CHE bij het aangaan van grenservaringen.

Met dit onderzoek wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de optimalisering van het onderwijs omtrent de begeleiding en toerusting van studenten in de ontwikkeling van hun professionele identiteit, zodat studenten van de CHE met een sterk ontwikkelde professionele identiteit een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de beroepspraktijk.

1.3.1 Onderzoeksdoelen

1. Na het uitvoeren van het onderzoek is bekend hoe geïnterviewde alumni handelen bij een grenservaring in de beroepspraktijk, waardoor inzichtelijk wordt hoe ze hun professionele identiteit hierbij hanteren en motiveren.
2. Na het uitvoeren van het praktijkonderzoek is duidelijk wat de geïnterviewde en geënquêteerde alumni waarderen en/of missen in de toerusting vanuit het onderwijs in de integratie van (christelijke) identiteit en professionaliteit.
3. Na het uitvoeren van het onderzoek doen we een uitspraak en geven we eventueel aanbevelingen over de wijze van voorbereiding in het onderwijs op het aangaan van grenservaringen in de beroepspraktijk.
4. Na het uitvoeren van het onderzoek geven we aanbevelingen voor de toerusting van studenten in het omgaan met grenservaringen met gebruikmaking van behulpzame modellen.

1.3.2 Respondenten

Het onderzoek richt zich op alumni van de opleiding Social Work, die twee of drie jaar geleden zijn afgestudeerd en nu werkzaam zijn in het sociale domein. Zij studeerden indertijd Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) of Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) aan de CHE.

1.3.3 Doelgroep

De beoogde doelgroep van dit onderzoek is de opleiding Social Work van de CHE.

1.3.4 Beoogde resultaten

Het beoogde resultaat is een onderzoeksrapport met daarin bevindingen, conclusies en aanbevelingen ter verbetering en optimalisering van de opleiding Social Work aan de CHE. Dit onderzoeksrapport zal uitgegeven worden in een digitale productie en in boekvorm.

1.4 Vraagstelling en onderzoeksvragen

1.4.1 Hoofdvraag

Op welke manieren gaan CHE alumni van Social Work om met grenservaringen aangaande hun professionele identiteit? En wat waarderen zij in de toerusting door hun opleiding aan de CHE hierin?

1.4.2 Deelvragen

1. Hoe verhouden de vorming van professionele identiteit en het aangaan van grenservaringen zich tot elkaar?
2. Op welke manieren gaan CHE alumni van Social Work om met grenservaringen?
 - a. Wat zijn de verschillende motivaties voor hun handelen?
 - b. Welke waarden spelen hierin een rol?
 - c. In hoeverre speelt hun geloof of levensovertuiging hierbij een rol?
3. Wat hebben alumni gewaardeerd en gemist in de toerusting vanuit de opleiding over het omgaan met grenservaringen?
4. Op welke manier zou de opleiding meer aandacht kunnen besteden aan het toerusten van studenten in het omgaan met grenservaringen?

1.5 Centrale begrippen

In dit onderzoek kan een aantal begrippen van een heldere definitie worden voorzien. Dit betreft met name de begrippen die vanuit de hoofdvraag worden gehanteerd, met daarnaast nog een aantal veelvoorkomende termen. Het betreft de volgende centrale begrippen:

1. *Alumni*: Voor dit onderzoek richten wij ons op alumni, oftewel oud-studenten, die afgestudeerd zijn aan de CHE. De respondenten van de interviews en de enquête zijn alumni die in 2014 of 2015 zijn afgestudeerd als MWD'er of SPH'er aan de CHE.
2. *Social Work*: Sinds het nieuwe curriculum aan de CHE is ingegaan, zijn de opleidingen MWD en SPH overgegaan in de opleiding Social Work. In dit onderzoek noemen we de alumni ook Social Workers, tenzij het van belang is dat we benoemen dat ze een MWD of SPH achtergrond hebben.
3. *Grenservaring*: Een grenservaring is een ervaring waarbij iemand tegen de grenzen van het eigen kunnen en weten aanloopt, waardoor het gevoel van identiteit op de proef wordt gesteld (Meijers, et al., 2014, p. 26).

4. *Professionele identiteit: 'Datgene wat iemand onvervreemdbaar kleur geeft in het werk.'* (Ruijters, 2015, p. 23)
5. *Identiteit: 'Identiteit is hoe je je laat zien of kennen.'* (Baumeister, 1999). Identiteit is niet een vaststaand iets, maar is voortdurend in ontwikkeling (Ruijters, 2015, p. 144). In het onderzoek maken we soms gebruik van het begrip 'persoonlijke identiteit', om daarmee onderscheid te maken tussen professionele identiteit en persoonlijke identiteit. Dit onderscheid tussen persoonlijke en professionele identiteit wordt ook gemaakt in het instellingsplan van de CHE.
6. *Interne dialoog:* De interne dialoog is het proces waarin iemand de emoties herkent die tijdens de grenservaring beleefd worden (meijers, et al., 2014).
7. *Externe dialoog:* De externe dialoog is het delen van je verhaal met iemand anders.

1.6 De opzet en uitvoering van het onderzoek

1.6.1 Onderzoeksontwerp/methoden:

In dit onderzoek is gekozen voor een casestudie naar grenservaringen van alumni Social Work van de CHE. Door middel van beschrijvend onderzoek worden gegevens verzameld en vergeleken uit verschillende beroepspraktijken. De onderzoeksmethoden zijn gekozen uit de empirisch-analytische stroming, omdat ervaring de bron van kennis is en hier kritisch en rationeel naar wordt gekeken (Hoogers, 2017).

Dit onderzoek bestaat uit (1) een deskresearch en een literatuuronderzoek om de thematiek van het onderzoek helder te krijgen, (2) een kwalitatief onderzoek door middel van 10 diepte-interviews om ervaringen uit te vragen en (3) een kwantitatief onderzoek door middel van een enquête om de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek aan te vullen.

1. Met de *literatuurstudie* hebben we begrippen onderzocht als 'professionele identiteit' en 'grenservaringen'. We hebben wetenschappelijke bronnen gebruikt, zodat de uitspraken op wetenschappelijk onderzoek gebaseerd zijn. We hebben ernaar gestreefd relevante geraadpleegde bronnen vanuit de literatuurlijst van vergelijkbare onderzoeken mee te nemen, zodat de betrouwbaarheid van dit onderzoek zoveel mogelijk gewaarborgd is.
2. De *diepte-interviews* zijn gedaan aan de hand van een topiclijst van gespreksonderwerpen, waarbij de vraagmethode open was (Baarda, et al., 2013). De vereiste voorkennis voor deze topiclijst is meegenomen in het literatuuronderzoek. Het bespreken van grenservaringen hebben we gedaan naar het model van Meijers (figuur 4 op p. 26). We voerden de interviews altijd samen uit om het missen van informatie en voorsortering vanuit onze eigen wens en visie te voorkomen. Één van ons stelde de vragen en de ander observeerde om aan te kunnen vullen wanneer dat nodig was.
3. We hebben gekozen voor een korte *enquête* omdat we het belangrijk vinden de mening van zoveel mogelijk alumni te horen. We streefden naar 50 respondenten. Een doelstelling van dit onderzoek is namelijk om: verduidelijking te krijgen over wat alumni waarderen in de toerusting vanuit het onderwijs met betrekking tot de integratie van identiteit en professionaliteit. We vonden het belangrijk voor de betrouwbaarheid van deze uitspraak om hierbij dan niet alleen de mening van 10 respondenten te horen, maar om hun mening waar het kan aan te vullen met kwantitatieve gegevens.

Omdat onderzoek naar de mening van alumni erg breed is, hebben we een keuze gemaakt in aspecten die van belang zijn om te onderzoeken. Hiermee wordt het onderzoek ingekaderd. Vanuit de probleemanalyse hebben we het volgende conceptuele model opgesteld, zie figuur 1 op de volgende pagina.

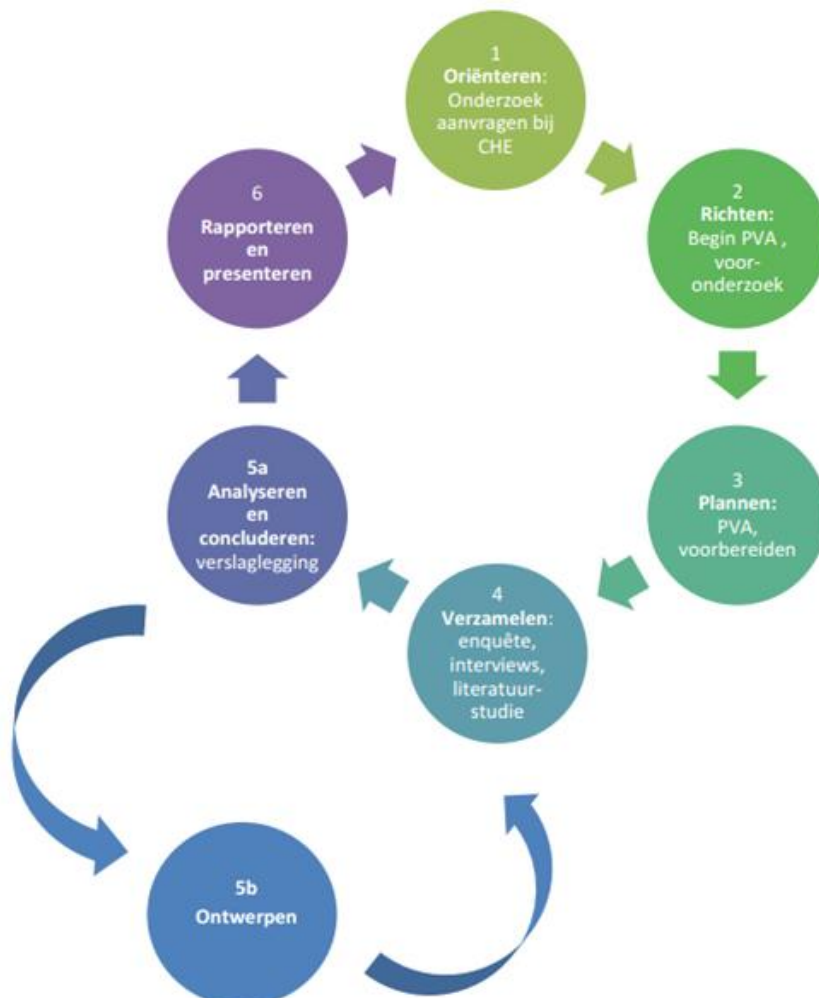


Figuur 1: conceptueel model

In het onderzoek beogen we bovenstaande variabelen toe te lichten, te kijken of en welke relaties er zijn tussen de variabelen en deze aan te tonen.

Opbouw

We maken gebruik van de cyclus van praktijkonderzoek. De centrale onderzoeksvraag maakt hierbij deel uit van het onderzoeksontwerp. Waarbij in de fase van de rapportage de mede uit de theorie verwachte resultaten worden vergeleken met de onderzoeksresultaten uit de gegevensanalyse (Plooi, 2008). Naar de cyclus van Van der Donk en Van Lanen (Donk & Lanen, 2015) voegen we een extra fase toe: 'ontwerpen'. Dit omdat we aanbevelingen willen doen, eventueel in combinatie met bruikbare modellen die toegepast kunnen worden in het onderwijs. Gecombineerd met de gekozen onderzoeksmethoden ziet de cyclus voor dit praktijkonderzoek er als volgt uit:



Figuur 2: De cyclus voor praktijkonderzoek

De selectieprocedure

Met dit onderzoek hebben we ons gericht op alle alumni Social Work die afstudeerden in 2014 en 2015. Deze groep bestaat uit 464 alumni. We hebben gekozen voor deze groep omdat er dan een vergelijking kan worden gemaakt met het recente lesprogramma en omdat de alumni al enige werkervaring hebben opgedaan.

Omdat ons onderzoek erg afhankelijk is van medewerking van deze alumni, hebben we aandacht besteed om hen hiervoor warm te maken. Daarom hebben we eerst een uitnodiging gestuurd aan deze groep om ons onderzoek onder de aandacht te brengen. Daarin hebben we de punten opgenomen waar we hen bij nodig hebben. Om onze waardering voor hun medewerking te laten blijken hebben we een beloning toegezegd, namelijk een bioscoop- of boekenbon. Deze uitnodiging is opgenomen in bijlage 1. Hierdoor wisten alumni dat er binnenkort een enquête opgestuurd zou worden en konden ze een reactie sturen als ze mee wilden doen aan een diepte-interview.

Bij de *enquête* hebben we niet gestreefd naar een respons van deze volledige groep, omdat het in ons onderzoek niet realistisch is de totale tevredenheid te meten. We hebben de enquête gebruikt als tool om de informatie uit de diepte-interviews aan te vullen. Er is geen minimum respons vereist om dit doel te kunnen realiseren, omdat elke opmerking van waarde kan zijn (Cox, 2016).

Natuurlijk hoopten we op vele waardevolle opmerkingen. Om het risico van zeer weinig respons op te vangen hebben we eerst gesprekken gevoerd om te peilen of alumni geïnteresseerd zijn in medewerking voor dit onderzoek. Daarbij hebben we: informatie verstrekt over het nut van dit onderzoek, de lijntjes kort en persoonlijk gehouden door ons met foto voor te stellen aan de alumni en twee maal een herinnering gestuurd om de enquête in te vullen. Tenslotte hebben we een bioscoopbon verloot onder de inzendingen. Er heeft een aantal alumni gereageerd op onze uitnodiging voor een *diepte-interview*, maar dit was niet genoeg. Daarom hebben we direct mensen gevraagd of zij nog mensen kenden die we zouden kunnen vragen. Dit was nodig omdat we een eerlijke verdeling wilden hebben van zowel mannen als vrouwen, voltijd- en deeltijd-studenten en zowel SPH'ers als MWD'ers. Zo is elke groep vertegenwoordigd. De kwaliteit van ons onderzoek wordt niet nadelig beïnvloed door deze selectie omdat we van te voren niet wisten of alumni grenservaringen hadden meegemaakt en hoe ze eruit zagen.

De gebruikte bronnen

We hebben gebruik gemaakt van een combinatie van verschillende bronnen, te weten:

a) Een aantal boeken die gaan over grenservaringen:

- 'Het onzekere voor het zekere' van Frans Meijers en Marinka Kuijpers, 2014.
- 'Basisboek luisteren & spreken' van Harry van de Pol, 2014.

Deze boeken hebben we gebruikt om de begrippen 'grenservaringen' en 'professionele identiteit' te onderzoeken. Ook verdiepten we ons aan de hand van deze boeken in waarden en emoties.

b) Een aantal boeken die gaan over de ontwikkeling van (professionele) identiteit:

- 'Kleine ontwikkelingspsychologie' van R. Kohnstamm, 2002
- 'Je binnenstebuiten' van Manon C.P. Ruijters en Robert-Jan Simons, 2015.

Deze boeken hebben we voornamelijk gebruikt bij de stukken over '(professionele) identiteitsontwikkeling.' Kohnstamm richt zich met name op de ontwikkelingspsychologie, en Ruijters op een model van professionele identiteit.

c) Ervaringsverhalen:

- Individuele interviews
- Respons op onze enquête

Vanuit de interviews en de enquête hebben we informatie ontvangen over de omgang met grenservaringen van alumni, en de toerusting die zij hierin hebben ervaren vanuit de CHE. In de 'selectieprocedure' staat beschreven hoe we toegang kregen tot deze bronnen.

De toegang tot de bronnen

Voor het benaderen van de alumni waren we erg afhankelijk van de medewerking van de CHE. Zij moest ons toegang geven tot namenlijsten van oud-studenten die afstudeerden in 2014 en 2015. Bij het daaropvolgende selectieproces waren we niet meer afhankelijk van de CHE, hier konden we zelf beslissingen over nemen in overleg met onze opdrachtgever.

Omdat we benieuwd waren naar grenservaringen merkten we dat het goed was om de alumni van te voren tijd te geven hier alvast over na te denken. Daarom hebben we hen, voor het plaatsvinden van het interview, een bericht gestuurd waarin we uitlegden wat een grenservaring is en of zij voor zichzelf hiervan een voorbeeld konden bedenken (zie bijlage 2). We kregen opvallend veel vertrouwen van onze respondenten. Ze durfden zich al snel kwetsbaar en open op te stellen, gezien de informatie die ze ons gaven. Wel heeft een aantal alumni gevraagd of ze anoniem kan blijven, daarom hebben we ervoor gekozen om in dit verslag alleen in de mannelijke vorm over hen te schrijven of het te vermijden.

De omstandigheden

De diepte-interviews zijn thuis bij de alumni uitgevoerd, of in een gespreksruimte van de CHE. We lieten de alumni aangeven waar ze voorkeur voor hadden. De interviews zijn gehouden aan de hand van een topiclijst van gespreksonderwerpen zodat de vraagmethode open bleef, maar de onderwerpen die aan bod kwamen vast lagen. Deze lijst is opgenomen in bijlage 3.

> De registratie en verwerking van gegevens

Tijdens de diepte-interviews hebben we de gesprekken opgenomen. We hebben een transcript gemaakt van deze audiobestanden. De stopwoordjes hebben we weggelaten, maar aarzelingen en stiltes zijn wel opgenomen. De resultaten van de enquête zijn overzichtelijk verwerkt in grafieken en tabellen. Waarin afhankelijk van de gestelde vraag percentages en gemiddelden getoond worden. De uitkomsten kunt u terugvinden in bijlage 4. We hebben geen correlaties uitgerekend of T-toetsen e.d. uitgevoerd. We nemen uit de enquête alleen percentages mee om kwalitatieve gegevens te ondersteunen. We richten ons met name op kwalitatief onderzoek.

> De analyse van gegevens

Na het letterlijk uittypen van de audiobestanden, hebben we de tekst doorgelezen en irrelevante informatie geschrapt. Hierdoor ontstonden er fragmenten. Om de informatie uit de interviews zo overzichtelijk mogelijk te houden, hebben we drie kernlabels opgesteld die gebaseerd zijn op het conceptuele model van dit onderzoek. De kernlabels zijn: 'werk,' 'grenservaring' en 'opleiding'. Met behulp van labels zijn de tekstfragmenten ingedeeld onder deze drie kernlabels. We stonden open voor een aanvulling op de kernlabels, maar dit bleek tijdens het labelproces niet nodig te zijn. De labels zijn gegeven op basis van de inhoud van het fragment. Daarna hebben we gezocht naar eenduidige begrippen voor alle interviews. Hierdoor konden we later per deelvraag heel geordend informatie terugvinden. Elk fragment heeft een eigen code. In dit verslag verwijzen we dus met codes naar fragmenten, welke terug te vinden zijn in de zogeheten kernlabeltabel (bijlage 5) en de fragmenttabellen (bijlage 6).

Bij het analyseproces hebben we per kernlabel een nieuwe tabel gemaakt waarin we alle bijbehorende fragmenten onder elkaar plakten. Daarna hebben we deze vaak doorgelezen, belangrijke stukken onderstreept en alles met elkaar vergeleken.

> De betrouwbaarheid en geldigheid

Om de betrouwbaarheid en geldigheid van dit onderzoek te waarborgen hebben we zowel aan de privacy van de respondenten als aan praktische zaken als tijd en geld gedacht. Hieronder zijn ze uitgewerkt.

Ethisch verantwoord

Het onderzoek is ethisch verantwoord doordat we de respondenten vrijwillig hebben laten meewerken en we de gegevens anoniem hebben verwerkt. Op die manier heeft de uitkomst voor hen geen nadelig effect. Ook hebben we hen de juiste voorlichting gegeven en waren zij op de hoogte van onze verwachtingen.

We hebben ernaar gestreefd dit onderzoek op een eerlijke en wetenschappelijk verantwoorde manier uit te voeren. Bij het overnemen van ideeën of teksten van anderen is zorgvuldig aan bronvermelding gedacht om plagiaat te voorkomen. Middels afspraken met de opdrachtgever hebben we helderheid geschept over het verstrekken van informatie aan derden. Ten slotte hebben we onafhankelijk van het bestuursorgaan van de CHE gefunctioneerd, zodat er geen bepalende invloed door haar op het onderzoek is gegeven.

Betrouwbaarheid

We zijn als onderzoekers zelf Social Work studenten aan de CHE. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te kunnen waarborgen hebben we erop gelet onafhankelijk van onze mening en voorkeur het gesprek in te gaan. Het is voor ons voordelig geweest dat we met onze achtergrond sneller konden doorvragen omdat we vanuit herkenning wisten waar alumni het over hadden.

Haalbaarheid

Om het onderzoek af te kunnen ronden binnen de gestelde tijd, hebben we rekening gehouden met de manieren van dataverzameling. We hebben een aanpassing gemaakt in de opzet van het onderzoek. Het oorspronkelijke idee was om eerst een enquête uit te sturen en daarna diepte-interviews te houden. Dit zou betekenen dat het onderzoek een risico zou lopen op uitloop bij vertraging bij één van de twee onderdelen.

Om deze redenen hebben we gekozen voor een vernieuwde opzet. De enquête en diepte-interviews zijn in dezelfde periode uitgevoerd, omdat ze onafhankelijk van elkaar konden plaatsvinden. Hierdoor was er meer spreiding in tijd voor zowel de enquête als de diepte-interviews. Met behulp van een strokenschema hielden we de spreiding van de activiteiten in de loop van de tijd bij, zodat overzichtelijk was welke activiteiten tegelijk plaatsvonden en waar op gewacht moest worden alvorens aan de volgende activiteit begonnen kon worden.

Kosten

Er is geen sprake van arbeidskosten geweest bij dit onderzoek, omdat het werd uitgevoerd in het kader van een studie. Wel gaven we de respondenten die meewerkten aan de diepte-interviews een boeken- of bioscoopbon. Onder de deelnemers van de enquête is er een boeken- of bioscoopbon verloot, om zo te stimuleren dat deze actief werd ingevuld.

De hoeveelheid onafhankelijke bronnen

De respondenten van de enquête en de diepte-interviews zijn de belangrijkste bronnen geweest bij dit onderzoek. Er hebben 86 van de 464 respondenten op de enquête gereageerd en 10 alumni hebben meegewerkt aan de diepte-interviews.

1.7 Leeswijzer

Het onderzoeksverslag bestaat uit een literatuur- en een praktijkonderzoek en heeft de volgende opbouw:

In Hoofdstuk 2 beschrijven we de eerste deelvraag: Hoe verhouden ‘vorming van professionele identiteit’ en het ‘aangaan van grenservaringen’ zich tot elkaar? We schetsen hier een theoretisch kader, van waaruit we het verdere verslag voortbouwen.

In hoofdstuk 3 schetsen we een beeld van de beroepspraktijk van de respondenten van de diepte-interviews. Hier wordt beschreven waar ze werken, wat hun drive is in hun werk en welke waarden ze daarbij belangrijk vinden.

In Hoofdstuk 4 wordt onderzocht hoe CHE-alumni van Social Work omgaan met grenservaringen. We onderzoeken wat de verschillende motivaties voor hun handelen zijn, welke waarden hier een rol bij spelen en in hoeverre hun geloof of levensovertuiging hierbij een rol speelt.

Hoofdstuk 5 gaat over de vraag wat alumni hebben gewaardeerd en gemist in de toerusting vanuit de opleiding met betrekking tot het omgaan met grenservaringen.

In Hoofdstuk 6 geven de alumni tips voor de opleiding met betrekking tot de toerusting van studenten in het omgaan met grenservaringen.

In Hoofdstuk 7 zullen we conclusies trekken vanuit de deelvragen.

In Hoofdstuk 8 benoemen we in de discussie een aantal punten dat van belang is wat betreft de geldigheid van de resultaten.

We zullen afsluiten in Hoofdstuk 9 met aanbevelingen voor de opleiding.

Hoofdstuk 2. Het belang van een grenservaring

Deelvraag 1: Hoe verhouden vorming van professionele identiteit en het aangaan van grenservaringen zich tot elkaar?

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk onderzoeken we eerst hoe identiteit en professionele identiteit zich vormen. We lopen de inzichten van Erikson en Marcia door en beschrijven wat hun theorieën zijn over identiteitsvorming. Hierna bespreken we wat een grenservaring is en wat er gebeurt binnen een grenservaring. Vervolgens zoeken we naar een verbinding tussen de vorming van professionele identiteit en het aangaan van grenservaringen. In de conclusie zullen we tot een antwoord op de deelvraag komen.

2.2 De vorming van professionele identiteit

2.2.1 Identiteitsontwikkeling

Psycholoog Erikson beschreef een 8-fasenmodel voor de vorming van identiteit. Volgens dit model ontwikkelt een mens zich in fases, waarbij er in elke fase een crisis (wijst naar exploratie en strijd rondom persoonlijke keuzes) opgelost moet worden om naar de volgende fase te kunnen gaan (Kohnstamm, 2009, p. 26-28). Volgens Erikson loopt de vorming van de persoonlijkheid nog door in de latere fases. Eerst staan de ouders model voor een kind en daarna vormt een persoon een eigen karakter dat hij of zij onder steeds wisselende omstandigheden kan vasthouden. Bij de vorming van een eigen karakter hoort: het verwerven en aanhangen van nieuwe ideeën en deze ook weer verwerpen, zonder daarbij de eigen persoonlijkheid of identiteit te verliezen. De term 'Jezelf zijn', die in onze tijd veel wordt gebruikt, is bijvoorbeeld gebaseerd op het gedachtegoed van Erikson. De belangrijkste fase voor de identiteitsontwikkeling vindt volgens Erikson plaats in de adolescentie, de leeftijd van 12-25 jaar. In deze fase zou de basis van identiteit worden gelegd. De crisis die hier opgelost moet worden is die van identiteit versus rolverwarring. Pas als de eigen identiteit gevormd is, komt de fase waarin men intimiteit met een ander aandurft, zonder de angst afbreuk te doen aan de eigen identiteit (Kohnstamm, 2009, p. 203).

Later onderzoek wijst aan dat de ontwikkeling van mensen nauw aansluit op wat Erikson zestig jaar geleden beschreef in zijn 8-fasenmodel. Echter, er zijn wel verschillen ontdekt: identiteitscrisis wordt niet in de adolescentie doorgemaakt, maar het blijkt meestal pas in de vroege volwassenheid te gebeuren. De identiteit kan daarna ook nog grote transformaties doormaken (Ruijters, 2015, p. 125-126).

James Marcia werkte de theorie van Erikson verder uit. Hij deed onderzoek naar de periode van de adolescentie, omdat volgens hem die periode vooral centraal staat als het gaat om keuzes die gemaakt moeten worden. En in die periode onderzoekt en verbindt een persoon zijn wereld. Marcia ontwikkelde een typologie waarbij hij twee dingen onderzocht: Of iemand een identiteitscrisis heeft doorgemaakt, en of iemand een stabiele identiteit heeft gebaseerd op stevig commitment. Hij ontwikkelde daarbij 4 identiteitsstatussen waarin adolescenten onderverdeeld kunnen worden.

1. **Achievement:** In deze status is de adolescent na een periode van exploratie tot duidelijke commitments (of: bindingen) gekomen. Hij wordt gezien als iemand die stevig in zijn schoenen staat als persoon, doordat hij een identiteitscrisis heeft doorgemaakt. (Ruijters, 2015, p. 126)
2. **Foreclosure:** De adolescent die wel een duidelijk commitment is aangegaan, maar geen crisis heeft meegemaakt, is onder te verdelen in deze status. Er is sprake van een stabiele identiteit, maar deze is vaak overgenomen van ouders of rolmodellen. Deze adolescent oogt volwassen, maar is vanbinnen vaak inflexibel en onzeker (Baumeister, 1999)
3. **Moratorium:** De adolescent die nog midden in de identiteitsvorming zit, is nog volop aan het exploreren. In deze status gaat hij vaak wel voorlopige bindingen aan, om deze later weer los te kunnen laten.

4. *Diffusion*: In deze status gaat de adolescent geen commitment aan, maar exploreert ook niet (meer). Deze adolescent heeft geen helder idee van de eigen identiteit, maar zoekt hier ook niet naar (Kohnstamm, 2009)

Vanuit deze identiteitsstatussen van Marcia kunnen we zien dat mensen in staat zijn een stabiele identiteit te vormen, wanneer ze een of meerdere crisissen meemaken. Dit zorgt ervoor dat ze stevig in hun schoenen staan en capabel zijn belangrijke beslissingen te maken. Crisis en exploratie zijn dus nodig voor het vormen van een identiteit (Ruijters, 2015).

Tegenwoordig zijn jonge mensen in hun adolescentie vaak nog niet bezig met het oplossen van de crisis van hun identiteit. Ze zijn nog volop bezig met het exploreren van alle mogelijkheden die geboden worden. Dit komt mede doordat jonge mensen niet meer vanzelfsprekend in de voetsporen van hun ouders of kerk treden, maar de vele mogelijkheden en perspectieven onderzoeken om hun eigen plek hierin te vinden (Ruijters, 2015, p. 127). Dit betekent dat de meest (voltijd-)studenten aan de CHE nog volop aan het exploreren zijn en nog midden in de identiteitsvorming zitten. Ondertussen wordt er in de opleiding gewerkt aan de professionele identiteit van studenten. Dit roept vragen op: hoe kunnen studenten deze identiteiten verenigen met elkaar? Hoe kunnen ze werken aan een professionele identiteit als de eigen identiteit nog niet vastligt?

2.2.2 Ontwikkeling professionele identiteit

Je 'zelf' is volgens Ruijters alles wat je bent. Via het zelf geven we betekenis aan dingen die op ons afkomen. Onze identiteit is een onderdeel van ons zelf (Ruijters, 2015). Hubert Hermans ontwikkelde de theorie 'the dialogical self' waarin hij zegt dat er in ons meerstemmigheid is waarmee je zelf in dialoog gaat. Deze meerstemmigheid houdt in dat we niet alleen een persoonlijk zelf hebben, maar dat we ook verschillende zelden hebben in contact met groepen mensen: *'elke groep staat voor een andere sociale context, waarin we ons verschillend zullen gedragen.'* (Ruijters, 2015, p. 131) Op ons werk gaat het niet alleen om het aannemen van het gewenste gedrag en de daarbij behorende rol, maar ook om het verkennen in hoeverre die rol bij ons gevoel van identiteit en zelf past. Dit lukt vooral goed bij degenen die beschikken over zelfbewustzijn. Het is van belang dat we kunnen ervaren wat ons drijft en wat onze impact is op anderen. Dit zelfbewustzijn is een belangrijke factor in het ontwikkelen van onze identiteit.

Het vormen van de professionele identiteit lijkt in veel opzichten op het vormen van de persoonlijke identiteit. Uit onderzoek van Ibarra (1999) blijkt dat bij het vormen van de professionele identiteit wordt gekeken naar rolmodellen. Jonge professionals imiteren verschillende rolmodellen en nemen uiteindelijk positie in en vormen zo een eigen professionele identiteit. Daarbij is het belangrijk dat er voldoende uitdaging wordt geboden om meer levenservaring op te kunnen doen (Kroger, 2007). Voor een jonge professional is het belangrijk om te ontdekken wat gewenst gedrag is en welke rollen van hem of haar worden verwacht. Maar wat nog belangrijker is, is het ontdekken van de eigen professionele identiteit, oftewel: ontdekken welke rol het beste bij je past als professional. Dit proces lijkt op de *Moratorium* status van Marcia, het exploratieproces van de persoonlijke identiteitsontwikkeling. Het gaat namelijk om het afkijken, experimenteren en reflecteren op verschillende identiteiten of rollen om te ontdekken wat het best past. Rekening houdende met de eigen waarden, normen en standaarden en te reflecteren op externe feedback. Een professionele identiteit ontstaat vooral door actie, door uitproberen. Ruijters zegt hierover: *'dat is geen glad en soepel traject, eerder een rommelig vallen en opstaan, maar dat is wat uiteindelijk kan leiden tot de optimale verbinding tussen wie we zijn en wat we doen'* (2015, p.134).

Meijers beschrijft in het boek 'Het onzekere voor het zekere' dat persoonlijke vaardigheden steeds belangrijker worden in de beroepsuitoefening. Dit komt door de veranderingen in de maatschappij en daarmee ook op de arbeidsmarkt. *'Persoonlijke identiteit en beroepsidentiteit raken steeds nauwer met elkaar verweven. (...) Men moet de persoonlijke integriteit zien te bewaren tegenover het gebruik, en eventueel misbruik, dat van deze verwevenheid van persoon en beroep kan worden gemaakt'* (Meijers, et al., 2014, p.10). Een persoon ontwikkelt de professionele identiteit door de eigen motivatie, interesses en capaciteiten bewust te verbinden met acceptabele werkrollen. Er vormt zich zo een verbinding en identificatie met het beroep dat wordt uitgeoefend (Meijers, et al., 2014, p. 15). De persoonlijke identiteit is dus een basis om de professionele identiteit vorm te kunnen geven.

2.3 Wat gebeurt er binnen een grenservaring

2.3.1 Wat is een grenservaring

Volgens Meijers is er in het onderwijs meer nodig dan de overdracht van kennis en vaardigheden.

‘Dat onderwijs, door middel van overdragen van kennis en vaardigheden, zekerheid bij het handelen zou kunnen bieden in een onzekere, onveilige en snel veranderende wereld, dat is een illusie. Maar anderzijds is het evenzeer een illusie dat een sterke persoonlijkheid altijd intuïtief zou weten wat te doen. Het gaat er om dat er een identiteit gevormd wordt die helpt om te gaan met onzekerheid en onveiligheid.’ (Meijers, et al., 2014, p.18)

Ruijters benoemt dat crisis en exploratie nodig zijn voor het vormen van een identiteit (2015). Meijers en Wardekker sluiten hierbij aan door te zeggen dat leren dat leidt tot identiteitsvorming veel berust op een onzekere ervaring. Zij noemen dit grenservaringen (Meijers & Kuijpers, 2014, p. 18). Een grenservaring speelt zich af op het niveau van gedrag in het model van de logische niveaus. Het is een ervaring waarbij iemand tegen de grenzen van het eigen kunnen en weten aanloopt, waardoor het gevoel van identiteit op de proef wordt gesteld. *‘Het kan ermee te maken hebben dat je kennis en vaardigheden mist, dat je geen aansluiting vindt met de andere deelnemers aan de praktijk, of dat je je niet kunt identificeren met die praktijk en de eisen die ze stelt. Er ontstaat dan een spanning tussen emoties: de positieve van het willen meedoen en de negatieve van het niet competent genoeg zijn om dat engagement met de betreffende praktijk waar te maken’* (Meijers, et al., 2014, p.18). Het gevolg hiervan is dat iemand niet meer met zelfvertrouwen kan handelen. Volgens de zelfbeschikkingstheorie van Deci & Ryan gaat het dan om een spanning tussen Relatie en Competentie (Deci & Ryan, 2017). Er kan sprake zijn van een cognitief probleem, waarbij iemand niet weet hoe te handelen door onbegrip of onkunde, maar het is meestal een probleem van emotionele aard. Levensthema's die opgebouwd zijn in een eerdere levensfase blokkeren een adequate reactie (Meijers, et al., 2014). Dit leggen we nader uit in paragraaf 2.3.2.

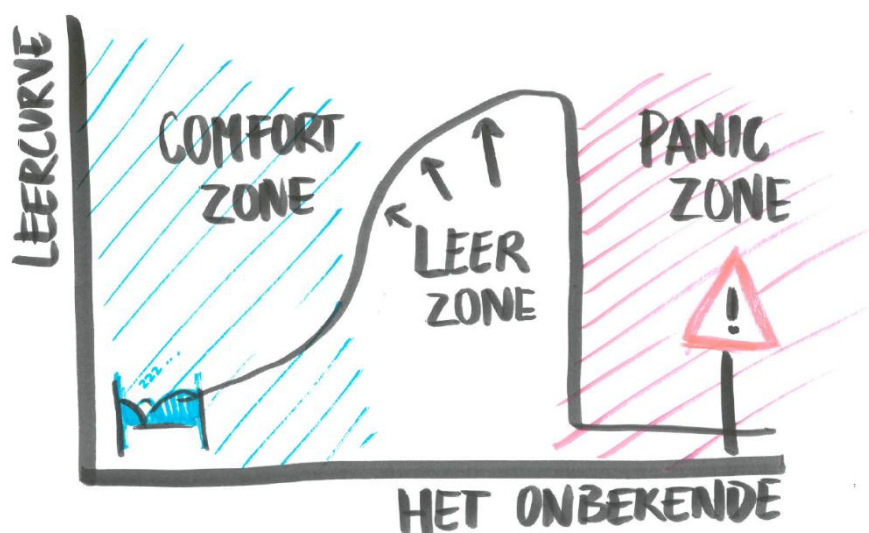
Hier volgt een voorbeeld van een grenservaring die een Sociaal Werker zou kunnen tegenkomen in het werk:

Kim is als Sociaal Werker werkzaam in de gehandicaptenzorg. Één van haar cliënten knuffelt heel graag met anderen. Kim houdt eigenlijk niet zo van knuffelen, maar laat het toe omdat de cliënt daar behoefte aan heeft. Wat ze eigenlijk wel vreemd vindt is dat de cliënt haar soms pijn doet doordat hij haar te hard knuffelt. Toch laat ze het steeds gebeuren. Totdat ze op een dag, wanneer haar cliënt met haar wil knuffelen, boosheid voelt opkomen. Ze maakt op dat moment een besluit. Kim vertelt hem duidelijk dat ze niet meer wil dat hij haar op deze manier knuffelt, hoewel ze ook bang is hiermee haar relatie met deze cliënt op het spel te zetten.

Als Kim later terugkijkt op deze gebeurtenis beseft ze dat dit moment heel belangrijk voor haarzelf als professional was. Ze wilde aansluiten bij de cliënt, maar liet hem daardoor wel iedere keer over haar eigen grens heengaan. Eigenlijk voelde het heel onprettig en onveilig voor haar dat ze een cliënt de ruimte gaf haar pijn te doen. Ze was boos op zichzelf dat ze dit liet gebeuren en ze kreeg een afkeer van haar cliënt. Nu ze haar grens heeft afgebakend merkt ze dat de relatie met de cliënt verbeterd is.

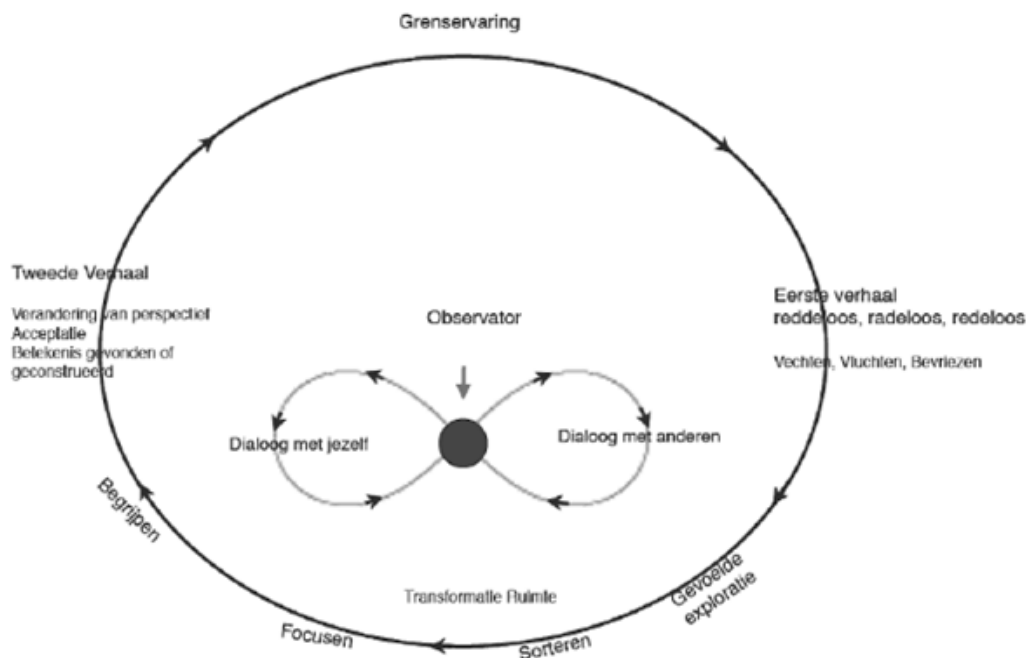
2.3.2 Wat is het gevolg van een grenservaring

Identiteit ontwikkelt zich door leerprocessen gebaseerd op grenservaringen. Dit kun je vergelijken met wat Erikson crisissen noemt. Het model van de comfortzone (figuur 3) ondersteunt de theorie dat je het meeste leert buiten je comfortzone. *‘only in the learning zone can we grow and learn, live out our curiosity and make new discoveries, and thus slowly expand our Comfort Zone. Going into the Learning Zone is a borderline experience - we feel we're exploring the edge of our abilities, our limits, how far we dare to leave our Comfort Zone.’* (Thempra, z.d.) Dit is wat er bij een grenservaring gebeurt.



Figuur 3: de comfortzone

Een student wordt in een grenservaring geconfronteerd met de grenzen van de persoon zelf of de grenzen die de buitenwereld aan hem of haar stelt. Door die confrontatie wordt de leerervaring aan het 'ik', de identiteit gekoppeld. Het gaat dan om twee leerprocessen: een interne dialoog en een externe dialoog. De interne dialoog is het proces waarin de student de emoties herkent die tijdens de grenservaring beleefd worden. Bijvoorbeeld een gevoel van onbehagen en te kort schieten. Om de ervaring en de emotie(s) betekenis te geven is externe dialoog nodig (zie figuur 4). *'Door de grenservaring te bespreken met anderen, en er zelf op te reflecteren, word je gemotiveerd om nieuwe kennis en vaardigheden te leren. Of je komt tot het besef je terug te trekken uit de situatie omdat die niet bij je past, wat ook leidt tot leren over jezelf in relatie tot zo'n praktijk'* Meijers, et al., 2014, p.18). Met behulp van het volgende model wordt dit uitgelegd.



Figuur 4: Identiteitsleren: een dialogisch model (Meijers & Kuijpers, 2014, p. 27)

Meijers introduceert het schrijven van een loopbaanverhaal als een manier om een vertaalslag te maken van grenservaringen naar het ontwikkelen van professionele identiteit. Zo'n loopbaanverhaal bestaat uit twee gedeeltes. Het eerste verhaal wat we onszelf over een grenservaring vertellen is een afspiegeling van een natuurlijke reflex om te vechten, te vluchten of te bevriezen. Deze reflex blokkeert in de hersenen (in het limbisch systeem) het vermogen om de neo-cortex te gebruiken, waardoor je niet in staat bent cognitieve

controle over de situatie krijgen. Levensthema's die in het eerste verhaal naar boven komen hebben de potentie eenheid te verschaffen in levensverhalen. *'Zo is een grenservaring een gebeurtenis die in het heden een trigger is, maar die ook de manieren duidelijk maakt waarop men gewend is met spanning om te gaan'* (Meijers, et al., 2014, p.165).

Het doel van het bespreken van een loopbaanverhaal is het toewerken naar een perspectief dat meer kracht geeft: het tweede verhaal. Dit kan een verschuiving inhouden van perspectief, een acceptatie van de grenservaring of een opnieuw geconstrueerde betekenis. Het tweede verhaal is de uitdrukking van een zich ontwikkelende identiteit. Voor het ontstaan van een tweede verhaal zijn er een aantal fasen die doorlopen worden: voelen (informatie verzamelen en emoties verkennen), sorteren (omstandigheden vergelijken met die van anderen), focussen (het formuleren van standpunten) en begrijpen (de verworven inzichten vormen een tweede verhaal) (Meijers, et al., 2014, p. 27-28). Om deze fases effectief te doorlopen heeft een individu dialoog nodig, zowel met zichzelf als met anderen.

2.3.3 Wat is er nodig voor ontwikkeling bij een grenservaring

Auteurschap

Wat essentieel is voor een positief zelfbeeld is 'auteurschap'. Je hebt dan mogelijkheden om je niet alleen aan te passen aan bestaande handelswijzen in praktijken, maar je kunt ook zelf initiatieven nemen om deze praktijken te veranderen. Naast Relatie en Competentie, is deze autonomie de derde noodzakelijke component van een goede ontwikkeling volgens Deci & Ryan. 'Hierbij gaat het niet om de objectieve ruimte voor autonomie, maar om de perceptie van en zingeving aan de situatie in relatie tot zichzelf door de persoon. Ook auteurschap heeft daarmee een emotionele basis' (Meijers, et al., 2014, p.14). Als je dit auteurschap laat zien spelen onderliggende waarden een grote rol, wat het geval is bij een grenservaring. Als dit nieuw voor je is kan het een flinke stap zijn buiten je comfortzone.

Emoties als belangenbehartigers

Volgens Harry van de Pol zijn emoties belangenbehartigers van je waarden. Je wordt bijvoorbeeld boos (verontwaardigd) als iemand anders iets negeert of geweld aan doet wat jij waardevol vindt. Daarom is het goed naar emoties te luisteren, dat helpt je ontdekken wat je ten diepste van belang of waardevol vindt. Als je diepgang wilt krijgen, is het belangrijk niet alleen emoties te herkennen, maar ook te onderzoeken waar die voor staan (Pol, 2014).

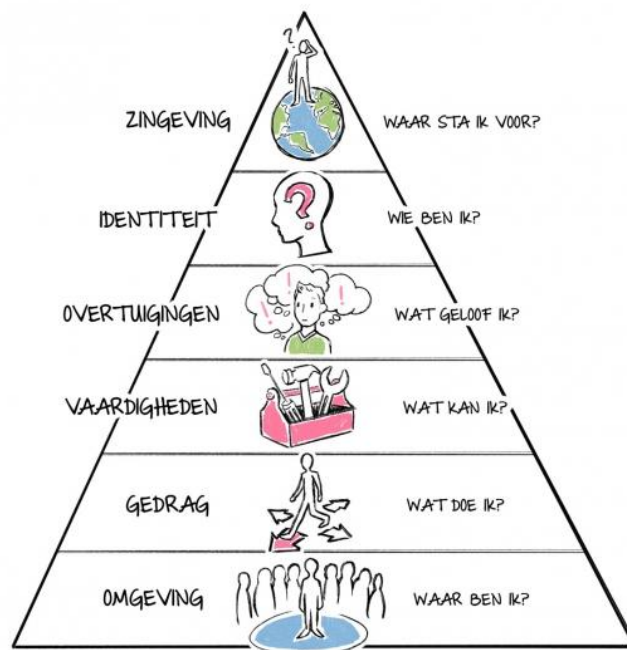
We zeiden al dat een grenservaring een potentiële krachtbron is. Door op zoek te gaan naar verborgen verlangens gaat het om de positieve en constructieve kant van deze innerlijke krachten. En dat is nodig om niet een negatieve of zelfdestructieve houding te ontwikkelen, waarbij een schuldgevoel, zelfverwijt en schaamte rest. Dat belemmert groei en ontwikkeling. Harry van de Pol omschrijft het als volgt over cliënten: *'de negativiteit die je bij je cliënt merkt is het begrijpelijke gevolg van de frustratie van op zich positieve verlangens. Het gaat dan vaak om heel menselijke verlangens als verlangen naar liefde, betekenis, veiligheid en geborgenheid. Alles wat je aan negativiteit bij je cliënt tegenkomt zijn normale en begrijpelijke reacties op het frustreren van integere en positieve intenties'* (Pol, 2014). Wij trekken hierin een parallel met wat er met iemand gebeurt bij een grenservaring. Als je ertoe komt deze verlangens te verwoorden ontstaat er weer hoop, dit is het tweede verhaal bij de grenservaring. Een model dat dit ondersteunt is het ijsbergmodel van McClelland (figuur 5).



Figuur 5: Het ijsbergmodel van McClelland

Dit model laat zien dat je boven de waterlijn inzichtelijk hebt wat je kennis, vaardigheden en gedrag zijn. Daaronder liggen waarden, je zelfbeeld, je persoonlijkheid en motieven ten grondslag. Maar die zijn niet meteen waarneembaar, ze liggen onder de oppervlakte.

Ook het model van de logische niveaus van Bateson ondersteunt deze theorie (zie figuur 6). Dit model gaat er vanuit dat er zes niveaus zijn waarop mensen denken, leren, veranderen en functioneren. Er zit een duidelijke hiërarchie in: elk niveau geeft richting aan het niveau daaronder. Als een onderliggend niveau verandert hoeft dit niet per se effect te hebben op het niveau daarboven, maar andersom wel.



Figuur 6: De logische niveaus van Bateson. bron: (Vrijland, z.d.)

Dit model laat dus ook zien wat de drijfveren van iemand zijn achter het gedrag. Bij het onderzoeken van grenservaringen is dit natuurlijk interessant. Zij spelen zich af op het niveau van gedrag, maar daar spelen bovenliggende niveaus (misschien wel onbewust) een rol in. Dit is de reden waarom we in hoofdstuk 3 eerst een beeld schetsen van de alumni in hun omgeving (beroepspraktijk), om daarna op bovenliggende niveaus als overtuiging en zingeving (missie) in te zoomen.

We zijn benieuwd voor welke waarden de emoties bij een grenservaring van alumni van Social Work vooral staan. Zien we een concentratie in bepaalde waardegebieden? Welke motieven hebben alumni bij een grenservaring, welke drijfveren, verlangens, behoeften en innerlijke dilemma's? We willen hierbij gebruik maken van de door Schwartz ontwikkelde universele waardegebieden (Pol, 2014). Dit zijn de volgende gebieden:

Plezier:	gemak, vermaak, genot, vrije tijd
Variatie:	uitdaging, dynamiek, creativiteit, ontplooiing
Zelfstandigheid:	vrijheid, autonomie, onafhankelijkheid, uniciteit
Ontvankelijkheid:	spiritualiteit, innerlijke harmonie, gelijkwaardigheid, vrede
Gezamenlijkheid:	dienstbaarheid, oog voor elkaar, hulpvaardigheid, verantwoordelijkheid
Gehoorzaamheid:	betrouwbaarheid, loyaliteit, gezag, traditie
Orde en structuur:	zekerheid, veiligheid, controle, beheersbaarheid
Macht:	invloed, status, concurrentie, competentie
Resultaat:	ambitie, prestatie, efficiëntie, succes

Daarbij voegen we zelf twee christelijke waarden toe als aanvulling op Schwartz: barmhartigheid en rechtvaardigheid. Dit omdat de meeste alumni van de CHE christen zijn en we willen nagaan of deze waarden expliciet benoemd worden.

Het nut van de dialoog bij reflectie over een grenservaring

Volgens Meijers en Wardekker is het voor reflectie, die gericht is op ontwikkeling van een zelfbeeld, belangrijk dat studenten openstaan voor nieuwe ervaring/inzichten (Meijers, et al., 2014, p.7). Juist grenservaringen kunnen verleiden tot openheid. Ze maken je kwetsbaar, maar laten ook een potentiële krachtbron zien. Wanneer je de moed hebt om je onzekerheid niet te ontvluchten of te overschreeuwen, dan wordt kwetsbaarheid kracht.

Reflecteren op jezelf begint altijd met een ervaring, waar een gevoel aan gekoppeld is. Volgens Frijda (1989) beïnvloeden gevoelens of emoties aandacht en motivatie. Het ervaren van iets dat gevoelens bij je oproept, dat je prettig of onprettig vindt, zegt iets over jezelf en is van toepassing op de dingen die je wilt ondernemen. Belangrijk voor goede reflectie is het omzetten van een gevoel in een bewuste ervaring, dan kun je deze aanmerken als een betekenisvolle situatie. Vervolgens zijn de interne en externe dialoog belangrijk. *'een verwerkingsproces waarbij de interne en externe dialoog plaatsvindt, leidt tot bewustwording van essentiële aspecten of inzichten en draagt bij aan identiteitsontwikkeling'* (Meijers, et al., 2014, p.39).

Het is dus belangrijk om te leren afstand te nemen van de praktijk, en je rol en positie daarin, om daarop te leren reflecteren. Reflectie op een grenservaring kan helpen bij het bewust worden wat voor iemand belangrijk is in het werk. Daarbij zijn er natuurlijk andere instrumenten nodig als theorieën, begrippen, zienswijzen en achtergronden. Dit om de relatie tussen de praktijk en andere sociaal-culturele praktijken diepgaander te leren kennen en om je eigen positie daarmee te analyseren. Volgens Meijers horen docenten ook vragen te stellen bij de traditie waartoe een praktijk hoort, over achterliggende waarden en morele aspecten. Op die manier worden studenten aangezet om hun eigen waarden en idealen te ontwikkelen aan concrete ervaringen gerelateerd (Meijers, et al., 2014).

Interactie is dus heel belangrijk. Identiteit komt pas tot stand door die ideeën, voorbeelden, ervaringen en contacten met anderen die 'van buiten' komen te verbinden met persoonlijke eigenschappen, eerdere ervaringen en belevingen. De ontwikkeling van een professionele identiteit is niet alleen een emotioneel-cognitief leerproces, maar is ook een dialogisch proces. Wanneer de grenservaring niet wordt besproken met anderen, heeft men de neiging om vast te blijven zitten in het eerste verhaal, ondanks de ervaren pijn. Gevoelens van angst, verdriet en boosheid hebben de overhand tijdens het verwerken van een grenservaring en dat resulteert gewoonlijk in vermijding en irrationeel gedrag. Het loopbaanverhaal ontwikkelt door de episodes te toetsen aan de werkelijkheid, wat gebeurt in dialoog met anderen (Meijers, et al., 2014, p.174).

2.4 Conclusie

Vraag: Hoe verhouden vorming van professionele identiteit en het aangaan van grenservaringen zich tot elkaar?

De identiteit vormt zich volgens Erikson en Marcia door een identiteitscrisis. Marcia kwam door onderzoek tot de conclusie dat een adolescent door exploratie tot commitments (of bindingen) komt. Deze identiteitsvorming vindt tegenwoordig vaak plaats in de vroege volwassenheid, omdat men zich gedurende de adolescentie richt op exploratie van de vele mogelijkheden die geboden worden. Studenten aan de CHE zijn vaak tijdens hun studie nog volop aan het exploreren en zijn nog geen definitieve commitments aangegaan.

Door te kijken naar rolmodellen en te exploreren ontdekken we welke werkrollen bij ons passen. Daarbij houden we rekening met onze eigen motivatie en capaciteiten. Op die manier ontstaat er een verbinding tussen wie we zijn en wat we doen. De professionele identiteit krijgt dus vorm door de eigen identiteit te verbinden met de werkrollen die bij het beroep horen.

Het bespreken van een grenservaring is een instrument dat gebruikt kan worden in het onderzoek naar professionele identiteit. Een grenservaring is namelijk een bron van informatie van gedrag, emoties en de onderliggende drijfveren. Doordat binnen een grenservaring iemand geconfronteerd wordt met de grenzen van het eigen kunnen, zijn volgens Meijers en Wardekker juist deze ervaringen nodig bij leren dat leidt tot identiteitsvorming. De confrontatie helpt iemand namelijk om de leerervaring aan de professionele identiteit te koppelen.

Bij een grenservaring gaat het om het uitstappen uit de comfortzone, omdat dan de leercurve flink stijgt. Benodigdheden bij het aangaan van een grenservaring zijn auteurschap, het luisteren naar emoties, reflectie en dialoog. Auteurschap geeft je de mogelijkheid je niet alleen aan te passen, maar ook zelf initiatieven te nemen. Deze autonomie is een noodzakelijke component van een goede ontwikkeling. Volgens Harry van de Pol is het daarnaast belangrijk om te luisteren naar je emoties, omdat zij de 'belangenbehartigers' van je onderliggende waarden zijn. Deze zoektocht naar verborgen verlangens leidt ertoe dat je positieve en constructieve kanten van de grenservaring zoekt. Dat is nodig omdat je anders een negatieve of zelfdestructieve houding ontwikkelt, waarbij je groei en ontwikkeling belemmert.

Om lering te trekken uit een grenservaring, is er naast een interne dialoog (waarbij iemand de eigen emoties verkent) een externe dialoog nodig. In deze externe dialoog wordt de grenservaring besproken met anderen en wordt erop gereflecteerd. Tijdens het verwerken van een grenservaring nemen vaak negatieve emoties de overhand. Zonder de interne en externe dialoog kan dit resulteren in vermijding. Tijdens de externe dialoog gaat iemand in gesprek met anderen over de grenservaring. Een andere manier om de externe dialoog vorm te geven is het schrijven van een loopbaanverhaal. Door het schrijven van een loopbaanverhaal of het bespreken van de situatie kan een student reflecteren op de grenservaring en er betekenis aan geven.

De ontwikkeling van een professionele identiteit is dus niet alleen een emotioneel-cognitief leerproces, maar ook een dialogisch proces. Deze combinatie komt sterk terug in een grenservaring, waardoor deze zo goed te gebruiken zijn.

Hoofdstuk 3. De beroepspraktijk van alumni

3.1 Inleiding:

In dit onderzoek hebben we alumni geïnterviewd over hun grenservaringen en over hun ervaring met de opleiding Social Work wat betreft de toerusting hierop. In verband met de leesbaarheid van de verslaglegging van de onderzoeksresultaten zullen we de gegevens uit de interviews en de enquête integraal weergeven. We zullen uitgaan van de interviews en deze op de onderwerpen waar mogelijk aanvullen met gegevens uit de enquête. Dit betreft de onderwerpen 'de rol van geloof in het werk van alumni (hoofdstuk 3)' en 'de ervaring van alumni over hun opleiding (hoofdstuk 5).'

In dit hoofdstuk laten we u kennismaken met de respondenten. We geven een beeld van hun werkveld, hun motivatie voor het werk en hun missie. Ook kijken we welke waarden zij belangrijk vinden in hun werk en welke rol hun opvoeding of hun geloof speelt in het werk. Tenslotte zijn we benieuwd hoe ze de toerusting op hun werk ervaren. Dit hoofdstuk geeft u een helder beeld van de beroepspraktijk van alumni.

3.2 Respons

We richten ons in dit onderzoek op alumni die twee of drie jaar geleden zijn afgestudeerd. Zo kaderen we het onderzoek, baseren we ons op een recent curriculum en kunnen we ingaan op de opgedane werkervaring van alumni. De groep afgestudeerden uit het schooljaar 2013-2014 bestaat uit 188 alumni. De groep die afstudeerden uit het jaar 2014-2015 bestaat uit 276 alumni. Dit maakt een totale groep van 464 alumni.

Diepte-interviews

Uit de groep van 464 alumni hebben we tien respondenten uitgenodigd voor een diepte-interview. Er meldden zich vier vrouwen en twee mannen aan die MWD hebben gestudeerd. Daarnaast meldden zich drie vrouwen en één man vanuit SPH. Van deze tien respondenten zijn er drie alumni die de opleiding deeltijd hebben gedaan. De overige zeven alumni hebben de opleiding voltijd gedaan.

Enquête

We hebben een vragenlijst uitgezonden naar de geselecteerde groep van 464 alumni. Hiervan hebben 86 alumni de enquête ingevuld. 66 respondenten hebben de enquête tot en met de laatste vraag beantwoord en de overigen zijn eerder afgehaakt. Met de presentatie van deze resultaten hebben we hier rekening mee gehouden, door erbij te vermelden hoeveel respondenten van het totaal aantal respondenten bij die vraag het antwoord gaven. De vragenlijst van de enquête en een overzicht van de resultaten kunt u vinden in bijlage 4.

3.3 Hoe staan alumni in de beroepspraktijk

In de volgende paragrafen maken we inzichtelijk waar alumni werken, wat hun motivatie daarvoor is, welke missie ze hebben en welke waarden voor hen belangrijk zijn in het werk. Daarna verkennen we het niveau van spiritualiteit. Welke rol speelt hun geloof in het werk en hoe ziet de toerusting op het werk eruit?

3.3.1 waar werken ze en wat noemen ze als hun motivatie?

In deze paragraaf maken we kennis met de alumni die meewerkten aan de diepte-interviews. We beginnen met een tabel waarin we per respondent de motivatie, missie en belangrijke waarden weergeven. Ook laten we zien waar diegene werkt en welke opleiding hij of zij heeft gevolgd. We gaan hier in de volgende paragrafen dieper op in.

Opleiding/ werk	Motivatatie	Drive/missie	Belangrijke waarden
A: Voltijd, MWD, 2015 Eerst crisisopvang, daarna Kamer Training Centrum en behandelgroep. Werkt ook bij Navigators.	<i>‘Ik vind het heel leuk om mensen in hun kracht te zetten, in beweging te krijgen.’ (A7) ‘Ik heb gewoon echt een hart voor het evangelie verkondigen, en toevallig doe ik dat met een MWD-jasje aan, nou super handig.’ (A52)</i>	Liefde van God uitdelen (A9, A67, A26) Evangelie verkondigen (A52, A53) Principes uit de bijbel meegeven (A67) Mensen in hun kracht zetten (A11)	Barmhartigheid (A10) Zelfstandigheid (onafhankelijkheid A11, uniciteit A43) Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid A66) Barmhartigheid (A10/A43)
B: Voltijd, MWD, 2015 Ambulant woonbegeleider	<i>‘Mensen die echt in het nauw zitten, daar gaat mijn hart wel naar uit. En dan vooral mensen uit een andere cultuur. Ik heb daar gewoon feeling mee, ja, mijn hart wordt er warm van.’ (B16)</i>	Werken aan een doel/resultaat (B4, B7) Iets voor de cliënt betekenen (B8, B9, B13)	Zelfstandigheid (onafhankelijkheid: B31) Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid B25/B57) Gezamenlijkheid (oog voor elkaar B9/B58) Orde en structuur (zekerheid B15, beheersbaarheid B56) Resultaat (B4/B19) Barmhartigheid (B9)
C: Voltijd, SPH, 2015 Eerst behandelgroep voor kinderen, daarna bij s-Heerenloo, nu buitenschoolse opvang plus.	<i>‘Ik vind het gaaf om met kinderen en jongeren te werken omdat die nog echt aan het begin van hun leven staan. Zij hebben soms al heel veel meegemaakt in hun leven en ik vind dat die kinderen echt juist op die leeftijd heel veel aandacht verdienen.’ (C2)</i>	Liefde van God uitdelen (C7) Iets voor de cliënt betekenen (C2, C6) Iedereen recht doen (C4)	Gezamenlijkheid (dienstbaarheid C6) Rechtvaardigheid (C4) Barmhartigheid (C6)
D: Deeltijd, SPH, 2014 Eerst gehandicaptenzorg, daarna bij een TBS-kliniek.	<i>‘Het was het verlangen, doordat ik God heb leren kennen, om iets voor een ander te betekenen.’ (D7)</i>	Iets voor de cliënt betekenen (D4, D5)	Gezamenlijkheid (dienstbaarheid D5) Barmhartigheid (D5)

E: Voltijd, MWD, 2015 Eerst multi probleemgezinnen bij het Leger des Heils, nu zorgcoördinator in de gehandicaptenzorg.	<i>‘Mijn drijfveer is dat ik gewoon wil werken. Niet per se omdat ik een hart heb voor deze doelgroep, maar als ik er ben dan merk ik ook dat ik om ze geef en dat ik gewoon goed voor ze wil zijn. Dat ik wat kan bijdragen in hun leven, dat vind ik dan wel heel mooi.’ (E10 en E11)</i>	Liefde van God uitdelen (E8, E31) Werk (geld) (E10) Goede hulp voor cliënten (E8)	Zelfstandigheid (vrijheid E15, uniciteit E68) Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid E69) Gezamenlijkheid (oog voor elkaar E8, hulpvaardigheid E72) Orde en structuur (veiligheid E73) Barmhartigheid (E8)
F: Deeltijd, SPH, 2014 Leger des Heils op een RIBW woongroep.	<i>‘Het werken in de hulpverlening zorgt er wel voor dat ik een soort ja zinvol leven leid. En dat ik daar ook wel van houd.’ (F42)</i>	Mensen in hun kracht zetten (F49) Goede hulp voor cliënten (F11, F33, F36, F43)	Zelfstandigheid (onafhankelijkheid F51) Gezamenlijkheid (Dienstbaarheid F33, hulpvaardigheid F50) Gehoorzaamheid (betrouwbaarheid F47) Barmhartigheid (F33/F38)
G: Voltijd, SPH, 2015 Kinderbegeleidings- centrum	<i>‘Ik wil altijd al met moeilijke kinderen werken, dat leek me super interessant.’ (G25)</i>	Mensen in hun kracht zetten (G3)	Zelfstandigheid (autonomie G32)
H: Voltijd, MWD, 2015 Praktijk voor autisme, pornoverslaving en relatieproblematiek.	<i>‘toen ik eenmaal stage liep als onderwijsassistent was juist het RT werk, dat sprak me veel meer aan. Één op één juist de zwakkeren wat extra geven zodat ie de volgende dag ook met z’n klas meekon hè, dat ie gelijk stond aan de rest.’ (H3)</i>	Mensen in hun kracht zetten (H2, H22) Werken aan een doel/resultaat (H2) Iets voor de cliënt betekenen (H2) Iedereen recht doen (H2) Uitdaging (H37)	Zelfstandigheid (vrijheid H26) Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid H3/H41, vrijheid H26) Orde en structuur (beheersbaarheid H36, veiligheid H34) Rechtvaardigheid (H3) Barmhartigheid (H41)
I: Voltijd, MWD, 2015 Lunchroom met verstandelijk beperkten.	<i>‘Het is een christelijke organisatie en dat is ook wel iets wat me motiveert. Om vanuit mijn geloof te werken.’ I2</i>	Liefde van God uitdelen (I2, I39)	Plezier (genieten I48/I49) Zelfstandigheid (vrijheid I32, uniciteit I38) Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid I30, innerlijke harmonie I42, spiritualiteit I49) Gezamenlijkheid (dienstbaarheid I36/I39) Rechtvaardigheid (I47) Barmhartigheid (I36/I39)
J: Deeltijd, MWD, 2014 cliëntondersteuner bij het Algemeen Maatschappelijk Werk	<i>‘Ik vind het belangrijk om te erkennen dat er heel veel mensen zijn die zonder hulp niet dat stapje verder kunnen komen, maar met hulp wel.’ J31</i>	Mensen in hun kracht zetten (J23) Iedereen recht doen (J30)	Zelfstandigheid (onafhankelijkheid J23) Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid J25) Gezamenlijkheid (oog voor elkaar J25) Gehoorzaamheid (betrouwbaarheid I47) Orde en structuur (veiligheid J26, beheersbaarheid J32)

3.3.2 Wat is hun drive/missie in hun werk

De alumni hebben soms meerdere missies in het werk. Wat opvalt is dat de helft van de geïnterviewde alumni het een belangrijke missie in het werk vindt om mensen in hun kracht te zetten en zelfstandigheid te bevorderen. Vier van de tien alumni hebben als missie iets voor de cliënt te betekenen (ondersteunen, luisteren en hen tot rust laten komen). Ook vier alumni vinden het belangrijk de liefde van God uit te delen in hun werk. Drie alumni vinden het belangrijk 'iedereen recht te doen.' Twee alumni benoemen het belangrijk te vinden dat cliënten goede hulp krijgen. En ook twee respondenten vinden resultaatgericht werken belangrijk. Één respondent benoemt als missie expliciet het evangeliseren. En ook één respondent heeft als missie 'uitdaging' en een ander benoemt 'werk (geld verdienen).'

3.3.3 Wat is de rol van waarden in hun werk

De genoemde waarden uit de tabel van paragraaf 3.4.1 hebben we geclusterd volgens de waardegebieden van Schwartz (Pol, 2014, p. 187). Achter de genoemde waarden geven we met een cijfer weer hoeveel van de tien respondenten deze waarde hebben benoemd.

Vrijheid (vrijheid, autonomie, onafhankelijkheid, uniciteit):	8
Gezamenlijkheid (dienstbaarheid, oog voor elkaar, hulpvaardigheid, verantwoordelijkheid):	7
Ontvankelijkheid (spiritualiteit, innerlijke harmonie, gelijkwaardigheid, vrede):	6
Orde en structuur (zekerheid, veiligheid, controle, beheersbaarheid):	4
Gehoorzaamheid (betrouwbaarheid, loyaliteit, gezag, traditie):	2
Plezier (gemak, vermaak, genot, vrije tijd):	1
Resultaat (ambitie, prestatie, efficiëntie, succes):	1
Macht (invloed, status, concurrentie, competentie):	0
Variatie (uitdaging, dynamiek, creativiteit, ontplooiing):	0

Uit de diepte-interviews blijkt dat de belangrijkste waarden in het werk zijn: 'zelfstandigheid', 'gezamenlijkheid' en 'ontvankelijkheid'. Dit geldt namelijk voor meer dan de helft van de alumni bij die genoemde waarde. Naast de waardegebieden van Schwartz hebben we ook twee waarden toegevoegd die in het christelijk geloof met name belangrijk zijn, namelijk: 'barmhartigheid' en 'rechtvaardigheid'. In de diepte-interviews benoemen 8 van de 10 respondenten de waarde 'barmhartigheid' belangrijk te vinden. En 3 van de 10 respondenten benoemen 'rechtvaardigheid'.

3.3.4 Persoonlijke ontwikkeling/identiteit

Wat betreft de identiteit van alumni vielen er een aantal karakteristieken op. We pretenderen met deze paragraaf niet volledig te zijn. Identiteit is een ruim begrip waar veel over te zeggen is. De fragmenten laten wel zien dat zowel positieve als negatieve ervaringen in het werk iemand meer zicht geven op zijn of haar professionele identiteit.

Wat betreft identiteitsontwikkeling benoemen alumni punten waaruit blijkt dat ze floreren op hun werk. Het valt op dat de groep die hun werk positief ervaart, precies genoeg uitdaging krijgt. Zij stappen out of the box, kunnen goed aansluiten en durven kritisch te zijn (D68, H43). Ook de volgende fragmenten laten dat zien.

A: 'Jongeren komen heel lang chillen bij me op kantoor. Ik heb leuke gesprekken met hen, en ik ben niet de hele tijd aan het rennen en brandjes blussen en politie-agentje aan het uithangen.' (A4). 'Cliënten laten me altijd best wel binnenkomen. Een collega zei van: Oh, waar een ander zes dagen over doet, zit jij binnen zes minuten al bij de kern bij een jongere.' (A27).

C: 'Ik denk dat ik er een beetje plezier in krijg om niet altijd te doen hoe ik het deed, maar om meer uit te proberen. En ook wel positieve ervaring daarin heb dat dat lukt.' (C45). 'Dat geeft me zelfvertrouwen dat ik als hulpverlener creatief kan denken, en niet vast zit op één bepaalde begeleidingsmanier.' (C46).

Een andere groep wil juist een andere werkplek omdat het niet passend is: er is teveel of juist te weinig uitdaging, het cliënt contact viel tegen en er is te weinig ruimte voor een eigen visie (B1, F48, E2). Ook de volgende fragmenten laten dat zien:

G: 'Ik vond het werk niet passend, omdat het te heftig was. Dat is ook een van de redenen waarom ik daar niet verder ben gegaan. Omdat ik dus teveel buiten mijn eigen Comfort Zone moest gaan. ...Er gebeurde gewoon teveel op een dag om daar echt relaxt weg te gaan.' (G23).

I: 'De directie staat echt bovenaan en die bepaalt en het is heel moeilijk om daar tegenin te gaan. En ook om mijn eigen ideeën dan neer te leggen' (I25). 'Dat is een reden dat ik er weg wil.' (I27). 'Ik vind die vrijheid belangrijk om een stukje van mijn eigen visie erin te leggen... Ik denk dat dat me dan ruimte geeft.' (I38).

De mate van de persoonlijke uitdaging maakt dus het verschil tussen succes of opgeven. Het is daarbij belangrijk voor mensen dat ze op hun werk vrijheid ervaren, maar wel voldoende rugdekking hebben zodat ze die verantwoordelijkheid aankunnen. De één kan terugvallen op de leidinggevende maar krijgt wel alle vrijheid en is hier erg positief over. De volgende respondent zegt dat als volgt:

'Als ik dingen heb waar ik tegenaan loop of als het wat minder gaat of waar ik vragen over heb, dan bel maar, mail maar, kom maar langs dan bespreken we het.' (H31) *'Hij laat me wel heel erg vrij. Maar dat vind ik ook wel weer fijn, want daarin je kunt dingen ook weer zelf uitvinden en niet heel erg vast aan kaders.'* (H39). *'Dus de basis is er en vervolgens is het een soort van speeltuin van he ontdek maar.'* (H40)

Anderen ervaren juist teveel vrijheid, zonder mensen om op terug te vallen. Waardoor hun verantwoordelijkheid te groot wordt en ze het niet zien zitten (E3). Respondent A en B zeggen het als volgt:

'Je handelt heel erg naar je intuïtie. En zeker als je echt net nieuw bent en mijn team waar ik in kwam lag helemaal in puin. Dus je stond er ook een beetje alleen voor. Dus dan is dat wel zwaar ja. En op een crisisopvang krijg je denk ik honderden dilemma's op een dag' (A32). 'Dus toen heb ik ook even thuis gezeten. Het was gewoon opgestapeld. En constant het idee hebben dat je niet de controle hebt over de situatie, en dat alles je overkomt en dat je te weinig handen hebt om dat op te lossen. En daar heeft de organisatie uiteindelijk wel toegegeven dat ze daar dingen in hebben laten vallen. En dat het gewoon geen goede combinatie was.' (A75).

'Dat heb ik wel gemist. Gewoon een stuk feedback van mensen die er ook bij aanwezig waren of die ik regelmatig zie.' (B36). *'Het is belangrijk dat je daarin begeleid wordt binnen de organisatie. Dat je vooral in het eerste jaar begeleid wordt in je hulpverlening, omdat je gewoon nul ervaring hebt en met mensen en cliënten moet dealen die gewoon het conflict soms opzoeken.'* (B35).

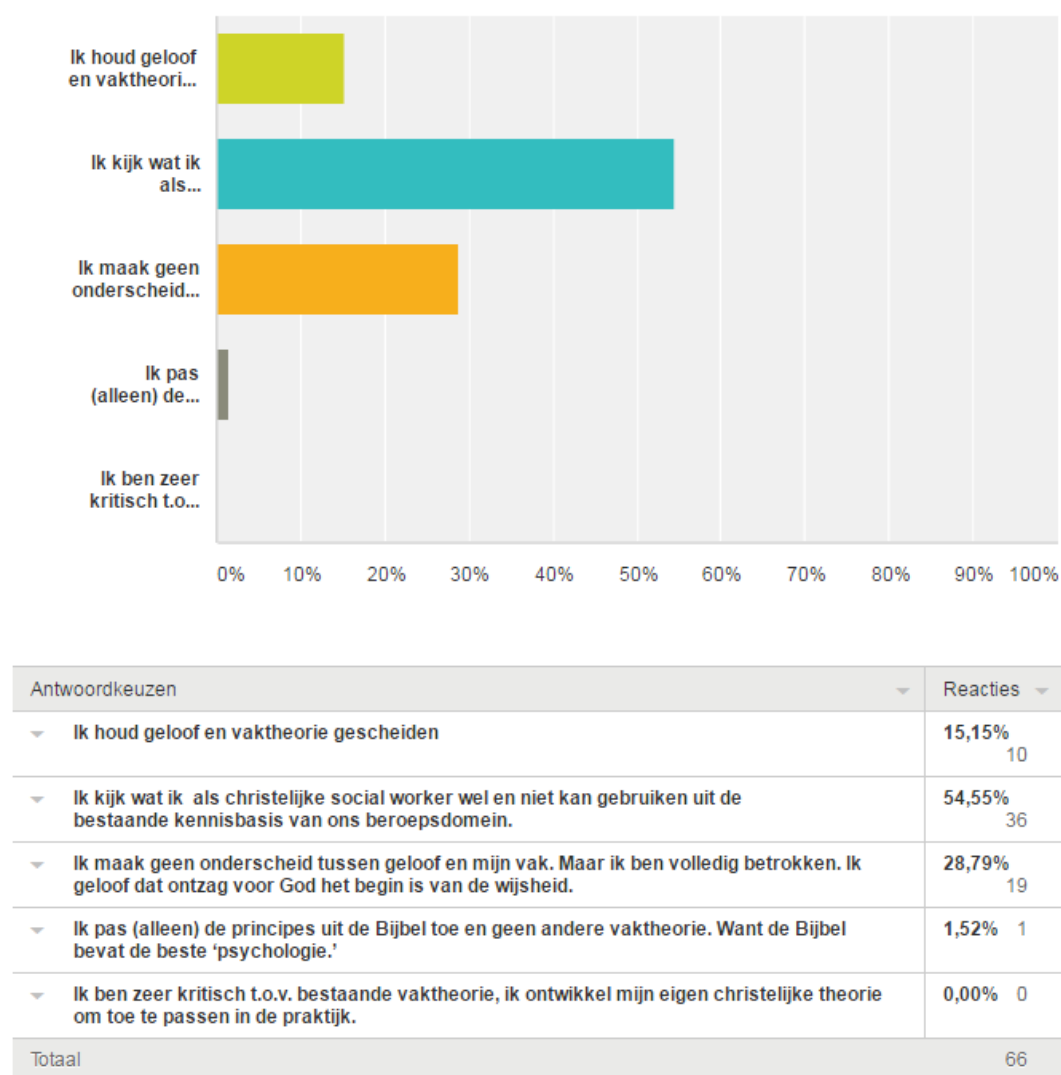
We zien dus dat de behoefte aan duidelijkheid en steun enerzijds en de behoefte aan vrijheid anderzijds direct aansluiten bij iemands professionele identiteit.

3.3.5 Wat is de rol van geloof/levensbeschouwing in het werk van alumni

Uit de enquête blijkt dat 72% van de respondenten bewust voor de CHE gekozen hebben vanwege hun christelijke achtergrond. 38% van de respondenten geeft aan dat ze het regelmatig moeilijk vinden om hun spiritualiteit/geloof in te zetten in het werkveld. 4% geeft aan het vaak moeilijk te vinden (zie figuur 7). We waren benieuwd naar hoe alumni hun geloof dan inzetten in het werk. Zie hiervoor de volgende vraag:

Waar herken je je het meest in?

Beantwoord: 66 Overgeslagen: 20



Figuur 7: De integratie van geloof en werk

29% van de respondenten zegt helemaal geen onderscheid te maken tussen geloof en zijn/haar vak, het is dus met elkaar geïntegreerd. 55% van de respondenten kijkt wat hij/zij als christelijke social worker wel en niet kan gebruiken uit de bestaande kennisbasis van ons beroepsdomein. De integratie van geloof en vaktheorie verschilt dus per situatie. 15% houdt het totaal van elkaar gescheiden.

In de diepte-interviews hebben we de respondenten gevraagd hoe zij geloof en werk combineren. We zagen dat ook zij in deze drie verschillende groepen waren in te delen:

1. Integratie van geloof en werk.

Drie respondenten geven aan hun geloof echt praktisch in te zetten in het werk. Zoals A het zegt: 'Ik kan het soms niet laten iets te zeggen over Jezus als cliënten zo diep in de put zitten' (A13). 'Ik bid ook wel eens met cliënten' (A17). 'Of we hebben een heel gesprek over God bij de Mac Donalds. Over waarom is er lijden?' (A21). Toch noemt A het ook wel confronterend. 'Mijn eigen levensovertuiging stond onder druk omdat je zoveel gebrokenheid ziet. Ik moet heel erg me daar ergens voor beschermen.' (A23). A haalt daarvoor steun uit gesprekken met collega's en is door zijn houding een inspiratiebron voor anderen. 'Ik heb het heel erg nodig als ik 90 procent van mijn tijd wordt blootgesteld aan ellende, dan vind ik het heel fijn om met collega's te werken die dezelfde levensovertuiging hebben. Waar ik dan mijn hart even kan luchten.' (A49). 'Ik deel

altijd wel wat ik deed. Dus als ik met een jongere had gebeden, of ik rapporteerde dat of vertelde dat aan een collega. Dus het is wel leuk om terug te horen dat ze het juist heel inspirerend vinden. Terwijl ik me daar niet altijd bewust van ben.' (A30).

E vindt het mooi om een ander geluid te laten horen op het werk en laat zich uit over het geloof (E31). *'Ik zou het denk ik ook niet anders kunnen omdat dat nou eenmaal is wie ik ben als ik op mijn werk ben dan reageer ik ook gewoon vanuit.'* (E68). En ook F gaat het gesprek aan over het geloof met cliënten (F53).

2. Het hangt af van de situatie, maar evangeliseren is niet het doel.

Twee respondenten geven aan het te laten afhangen van de cliënt of hij/zij het erover wilt hebben (B24, B25, J27). B merkt wel dat de band met een christelijke cliënt makkelijker persoonlijker wordt. *'Met een cliënt waar ik dan wel regelmatig mee over het geloof sprak, merkte ik ook wel een betere klik. Dat je dan meer een band met elkaar krijgt. Dan kun je het makkelijker persoonlijker maken, echt een hart tot hart gesprek.'* (B26). Ook J benoemt dit: *'Ik heb nu echt een heel leuk christelijk gezin waar echt veel moeilijkheden zijn. En dan merk ik wel dat er een extra klik zit. En dat geven zij ook wel echt terug.'* (J27).

Respondent H en G benoemen dat ze inspiratie en kracht halen uit het geloof (H24). *'Ik denk niet dat ik genoeg kennis en ervaring in me heb om alles zelf te kunnen. Dus ik geloof absoluut dat God me daarin moet sturen om moet helpen.'* (G6). En respondent I wordt erdoor gestimuleerd om zuiver te blijven als het bijvoorbeeld gaat om roddelen op de werkvloer (I42).

4. Geloof en werk is gescheiden, met het geloof vooral als basishouding.

Respondent D moet het vanuit veiligheidsoverwegingen laten, omdat D bijvoorbeeld in een waan kan komen van cliënten die denken dat Jezus hun zoon is of die denken dat ze strijders van Allah zijn (D63). *'Ik laat vooral mijn christelijke identiteit zien door wie ik ben en hoe ik in mijn werk sta. Ik ben niet bezig met zieltjes winnen of wat dan ook... Dat doe ik liever door hoe ik ben. Dan denk ik ook wel 'ns: oke ik doe wat ik kan doen en God doet de rest.'* (D67). Respondent H doet het ook vanuit zijn grondhouding: *'En vooral niet je eigen visie daarop doordouwen, dat heeft helemaal geen zin. Dat heeft geen enkele winst. Als mensen daar echt problemen mee hebben, en daar echt heel veel over willen weten, dan kun je beter doorverwijzen naar een pastoraal werker of een kerkenraad of iets dergelijks.'* (H30). Ook respondent C en I staan er zo in (C7, I41).

Respondent D geeft aan wel voordeel te zien door het geleefde leven voor de bekering van D. *'Ik kan me verplaatsen in de patiënt of in zijn situatie of in zijn achtergrond, of de omgeving waar die opgegroeid is. Dat niet alles veilig is zoals wij; veilig opgevoede christenen die in een mooie woonwijk wonen waar allemaal mooie boompjes omheen staan. Maar als je in de betonnen jungle geboren bent dan is het niet altijd koek en ei. En die patiënten komen vaak uit die betonnen jungle vandaan. En het gaat niet lukken om hen te snappen alleen als je dat niet hebt meegemaakt.'* (D68).

3.4 Conclusie

Als belangrijkste motivatie geven respondenten aan: hart voor kwetsbaren, iets bijdragen en evangeliseren/werken vanuit het geloof. De missies in het werk die het meest naar voren komen zijn: mensen in hun kracht zetten, iets voor de cliënt betekenen en liefde van God uitdelen. Volgens de interviews zijn de belangrijkste waarden in het werk 'zelfstandigheid', 'gezamenlijkheid,' 'ontvankelijkheid' en 'barmhartigheid.'

We hebben gezien dat de mate van de persoonlijke uitdaging het verschil maakt tussen succes of opgeven. Het is daarbij belangrijk dat mensen op hun werk vrijheid ervaren, maar wel voldoende rugdekking hebben zodat ze die verantwoordelijkheid aankunnen.

Mensen zullen het beste vanuit hun motivatie en waarden missiegericht kunnen werken met cliënten, wanneer zij zichzelf veilig voelen op hun werk. Dan kunnen ze vanuit een stevige professionele identiteit floreren in hun werk en worden ze niet weerhouden door arbeidsomstandigheden.

Wat betreft de rol van het geloof in het werk is gebleken dat dit vooral op drie verschillende manieren wordt gedaan. De eerste groep integreert geloof en werk met elkaar. 29% van de respondenten uit de enquête geeft dit aan, en drie van de tien geïnterviewde alumni. Bij deze groep komen de cijfers van de enquête en interviews overeen. De tweede groep laat de integratie van geloof en vaktheorie/werk afhangen van de situatie. Uit de enquête blijkt dat 55% van de respondenten er zo in staan, en twee van de tien geïnterviewde alumni ook. De laatste groep houdt een scheiding aan van geloof en werk. 15% van de geënquêteerden houdt geloof en vaktheorie totaal van elkaar gescheiden. En vijf van de tien respondenten uit de interviews geven ook aan het geloof niet praktisch in te zetten, maar zien het meer als een grondhouding van waaruit te werken. Bij de laatste twee groepen zien we een verschil in uitkomsten tussen de geënquêteerde en de geïnterviewde respondenten. De cijfers van de enquête zijn hierin meer representatief omdat dit een grote groep beslaat. Deze cijfers laten zien hoe alumni hun geloof en werk met elkaar integreren in de praktijk. Maar ze laten niet zien of de alumni ook tevreden zijn met deze manier.

We zagen dat 38% van de respondenten aangeeft het regelmatig moeilijk vinden om hun spiritualiteit/geloof in te zetten in het werkveld. En 4% vindt dit zelfs vaak moeilijk.

Het kan dus goed zijn dat meer respondenten hun geloof en werk willen integreren, maar niet goed weten hoe. Alumni hebben dus zeker wel ideeën over hun missie, motivatie, waarden en de rol van hun geloof in het werk. Maar het hangt van omstandigheden af of ze dit ook daadwerkelijk kunnen uitdragen. Het is soms makkelijker gezegd dan gedaan. In hoeverre zijn ze voorbereid op confrontaties? Wat doe je op een moment dat je overvallen wordt door een situatie? En hoe kun je daarin stevig professioneel staan? Dit bekijken we in de volgende hoofdstukken.

Hoofdstuk 4. Omgaan met grenservaringen

Deelvraag 2: Op welke manieren gaan CHE alumni van Social Work om met grenservaringen?

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de grenservaringen die de alumni hebben meegemaakt in het werkveld. Elke grenservaring is uniek, zoals elke aanpak ook uniek is. In dit hoofdstuk worden de verschillende grenservaringen weergegeven in tabellen. Hierin is te vinden wat de motivaties voor het handelen waren van de respondenten, wat hun tegenhield of juist aanmoedigde en welke waarden een rol speelden tijdens de grenservaring. Ook de gevolgen, de winst en verlies van de grenservaringen zijn te vinden in de tabellen. Daarna worden enkele vergelijkingen gemaakt tussen de verschillende grenservaringen en worden opvallende gegevens benoemd. In de conclusie komen we terug op deelvraag 2.

4.2 Resultaten:

4.2.1 De grenservaring (gebeurtenis + aanpak)

De grenservaringen van alumni hebben we besproken naar het dialogische model van identiteitsleren wat we beschreven in hoofdstuk 2 (hf 2.3.2. figuur...). Bij het leren van een grenservaring loopt iemand een aantal fasen door; voelen, sorteren, focussen en begrijpen. Door dialoog met jezelf en met de ander kan er een verschuiving van perspectief optreden, of acceptatie, of kan er betekenis gevonden worden in de situatie. We merkten bij het bespreken van grenservaringen dat sommige alumni zich al bewust waren van hun leerrendement en het proces daar in, maar dat anderen er nog niet zo over nagedacht hadden. Bij iedereen vroegen we de ervaring als volgt uit:

1. Voelen: het verzamelen van informatie. Eerst lieten we hen de gebeurtenis vertellen en hun aanpak, daarbij noemden ze vaak vanzelf hun motivatie erbij. We namen de tijd om door te vragen tot we de situatie zelf helder hadden. Zo kwamen ook stimulerende en weerhoudende factoren aan het licht. Daarna hebben we gevraagd naar emoties die ze erbij voelden. En ook hier namen we de tijd te bespreken wat de situatie met hen gedaan had.
2. Sorteren: het richten op oorzakelijkheid. We vroegen door waar die emoties dan voor stonden. Hieruit konden we later belangrijke achterliggende waarden ontdekken.
3. Focussen: het formuleren van standpunten. De gevoelde emoties en achterliggende drijfveren worden aaneen geregen door het gesprek hierover.
4. Begrijpen: Men ziet door het focussen o.a. de winst of het verlies van de aanpak tijdens de gebeurtenis in. En krijgt hierdoor een leerervaring waardoor de cirkel weer rond is.

Het gebruikte interview protocol kunt u terugvinden in bijlage 8. Hieronder volgen tien portretten van de grenservaringen die alumni hebben meegemaakt.

Gebeurtenis + aanpak respondent A

A haalde een cliënt weg bij het raam die zelfmoord wilde plegen (A71). Toen ze wegrende, ging A haar achterna op straat, waar de cliënt op de motorkap van een auto belandde. Toen de cliënt lag te slapen (A72), ging A de kamer van de cliënt opruimen en werd daar geconfronteerd met brieven waarin stond dat de cliënt dood wilde (A73). A besloot na dit incident naar huis te gaan (A74), terwijl A zichzelf daarmee teleur stelde.

Motivatie

A wilde de crisisopvang goed aankunnen (A83) maar moest uiteindelijk naar huis, omdat de situatie te heftig was (A74)

Stimulerende factor

Collega die zei dat A naar huis moest gaan (A74)
A had een dienst van 25 uur gewerkt zonder te slapen (A78)

Weerhoudende factor

A wilde de crisisopvang aankunnen (A83)
Te weinig begeleiding (A77 en A79)
Collega's die zeiden dat A het aankon (A80)

Emoties

Boos (A79)
Verdrietig (A79)

Waarden

Resultaat (succes, ambitie) (A83)

Rol geloof/levensovertuiging

"ik moest denken aan 'vertrouw de Heer met heel je hart en steun niet op je eigen inzicht uit spreken'." (A84)

Rol opvoeding: -**Gevolg: winst/verlies**

"Dus toen heb ik me ziek gemeld maar ik zat in de auto terug naar huis en ik dacht ik was heel boos en verdrietig. Van hoe kan het, ik ben net op de arbeidsmarkt en ik lig er gewoon al uit." (A79)
A zat de weken daarna thuis met Pfeiffer en ging nadenken over de situatie, waardoor A van baan is gewisseld (A81 en A84)

Gebeurtenis + aanpak respondent B

Het steungezin van een cliënt trok aan de bel omdat ze vonden dat de cliënt niet kon uitstromen naar zelfstandig wonen. B wilde deze cliënt wel laten uitstromen. B moest deze situatie alleen oplossen, zonder collega's. B wist niet goed waar het fout was gegaan en hoe het opgelost kon worden. Uiteindelijk is B naar de manager gestapt om het te bespreken. (B32)

Motivatie

B wilde graag overleggen met de manager, omdat B het conflict met het steungezin graag wilde bespreken met iemand (B32)

Stimulerende factor

Manager dacht mee en ging mee op gesprek (B37)

Weerhoudende factor

Gezin kon erg direct zijn (B32)
Onvoldoende toerusting organisatie (B35 en B36)

Emoties

Stress (B33)
blij en trots (B44) (na het oplossen van het probleem)

Waarden

Orde en structuur (zekerheid, beheersbaarheid) (B32)

Rol geloof/levensovertuiging: -**Rol opvoeding: -****Gevolg: winst/verlies**

B ervaart het als een negatieve ervaring die niet fijn is voor een beginnend professional (B39)
Relatie met cliënt was weg (B43)
B heeft nu meer ervaring, wat helpend is als zo'n situatie weer voorkomt (B41 en B42)

Gebeurtenis + aanpak C

C heeft als overtuiging dat de kinderen op de groep niet alleen gelaten mogen worden, zonder begeleiding. Op een vrijdagmiddag liep het zo uit de hand, dat C de regie kwijt was, de kinderen steeds drukker werden en ook C gingen duwen. C besloot te benoemen wat het gedrag van de kinderen met C deed, en liet hierna de groep alleen achter. (C8 en C9)

Motivatie

C ging naar binnen, omdat C de controle kwijt was, de kinderen C pijn deden en de grens overgingen. (C14)

Stimulerende factor

Collega waarmee C kon sparren (C22)

Weerhoudende factor

Cliënten kunnen je pakken op je kwetsbaarheid (C10)
C voelde zich niet professioneel (C35)

Emoties

Boos (C12)
Gevoel van falen (C13)
Afkeur (C19)
Spanning (C26 en C29)
Opluchting (C33)

Waarden

Zelfstandigheid (C20)
Gezamenlijkheid (verantwoordelijkheid) (C21)

Rol geloof/levensovertuiging: -**Rol opvoeding: -****Gevolg: winst/verlies**

Een van de cliënten kwam sorry zeggen voor het gedrag (C11). Cliënten gingen meer beseffen wat hun gedrag voor anderen betekent (C12). C: "*Ik denk de ervaring dat het goed is om soms iets anders te doen dan je normaal zou doen, en dat ook gewoon durven uitproberen. Ook al weet je niet altijd waar het heen gaat.*" (C42).

Gebeurtenis + aanpak D1

D had een EHBO-cursus gehad via het werk, en ontdekte daarna dat op nergens in de instelling de goede middelen waren. D kaartte dit aan bij de manager, waarna overal EHBO-dozen kwamen te hangen. (D9 en D10) D werkte pas net bij de organisatie en vond het moeilijk om iets aan te kaarten, maar de veiligheid van cliënten stond op het spel. (D13 en D17)

Motivatie

D vond het belangrijk dat als er iets zou gebeuren er de goede spullen zouden zijn om cliënten te helpen (D17)

Stimulerende factor

EHBO-cursus (kennis) (D9)

Weerhoudende factor

Drempelgevoel (D12)
D werkte er pas net (D14)

Emoties

Spanning (D12)
Trots (D11 en D19)

Waarden

Veiligheid (D17)

Rol geloof/levensovertuiging: -**Rol opvoeding: -****Gevolg: winst/verlies**

De manager reageerde positief (D15) en overal hangen verbanddozen (D19) D durft nu makkelijk naar de manager te stappen en dingen te signaleren (D24 en D25).

Gebeurtenis + aanpak D2

D werkt in een TBS-kliniek. Een van zijn cliënten kan niet goed overweg met de computer en vraagt D om hem te helpen bij het zoeken naar porno. (D26 en D32) Voor D is dit moeilijk omdat D vanuit eigen levensovertuiging niet achter porno staat, maar aan de andere kant ook er wil zijn voor de cliënt. *“Het is eigenlijk een grens waar je tegenaan loopt van hee wat is mijn grens als professional, maar die grens die mag er eigenlijk niet zijn. Want je moet eigenlijk gewoon open staan voor wat de patiënt vraagt eigenlijk.”* (D37)

Motivatie

“Ik probeer er te zijn voor een patiënt en al raakt het toch wel een bepaalde grens dan denk ik van: ja oke dit is mijn werk gewoon. En dit hoort er gewoon bij.” (D45)

Stimulerende factor

Visie van de organisatie (D33)
Er willen zijn voor de cliënt (D45)

Weerhoudende factor

Eigen waarden en normen omtrent seksualiteit (D26)
Gevoelens van afkeer (D36 en D39)

Emoties

Afkeer (D39)
Ongemakkelijk (D39)

Waarden

Rechtvaardigheid (D34 en D41)
Ontvankelijkheid (gelijkwaardigheid) (D44)
Gezamenlijkheid (D45)

Rol geloof/levensovertuiging

“Ik denk dat het ook als hulpverlener dat je dat ook wel zeker als je christelijke hulpverlener bent binnen een andere context. Dan moet je inderdaad zelfs ook wel jezelf een beetje aan de kant zetten. Je kan niet verwachten dat jij de christelijke identiteit overal in door kan zetten.” (D35)

Rol opvoeding: -**Gevolg: winst/verlies**

“Je bent niet zomaar iemand die denkt het maakt niet uit als het maar seks is. Nee ik wil wel daarin meten ofzo. Dat vond ik ook wel weer mooi. Daar leer ik dan ook wel weer van. Dat ik dacht: Eigenlijk is dat stukje misschien ook wel weer gezond bij je.” (D40)

Gebeurtenis + aanpak E

E kreeg een mailtje van ouders van een cliënt die vonden dat de begeleiding niet goed ging. E was het niet eens met deze ouders, en werd gefrustreerd. Hoewel E het heel moeilijk vond, besloot E de ouders te bellen en aan te geven dat het mailtje zorgde voor frustratie bij E. De reactie van de ouders van de cliënt was niet positief. (E17)

Motivatie

E vond het niet eerlijk naar het team toe dat de ouders ontevreden waren, omdat zij zo hun best doen voor de cliënten. Daarnaast wilde E de relatie met de ouders in stand houden. (E27 en E29)

Stimulerende factor: -**Weerhoudende factor: -****Emoties**

Frustratie (E20)
Boosheid (E20)
ontmoedigd (E22)

Waarden

Gezamenlijkheid (oog voor elkaar) (E20 en E26)

Rol geloof/levensovertuiging**Rol opvoeding****Gevolg: winst/verlies**

Vader bood in een later gesprek excuses aan (E18 en E19). Relatie met de ouders ging erop vooruit (E25).

Gebeurtenis + aanpak F

F heeft intervisie opgestart op de crisisopvang wetend dat collega's hier niet enthousiast over waren. (F4) Dit deed F door eerst één op één in gesprek te gaan met collega's om hen te enthousiasmeren. F vroeg de leidinggevende intervisie te verplichten. (F12) Toen heeft F laten weten wanneer iedereen verwacht werd en wat ze gingen doen. (F13)

Motivatie

F startte met intervisie voor de verbetering van de hulpverlening, omdat trajecten niet goed liepen door het handelen van collega's. (F15 en F17)

Stimulerende factor

Leidinggevende die achter F stond (F14)
Door de opleiding zag F het belang van intervisie in (F18)

Weerhoudende factor

Collega's die niet enthousiast en negatief waren (F5 en F7)
De spanning dat het niet zou slagen (F5)

Emoties

- spanning (F6, F8, F9, F30)
- onzekerheid/bang (F30)
- vastberadenheid (F30)

Waarden

- Resultaat (F11 en F17)
- Gezamenlijkheid (F11 en F17)

Rol geloof/levensovertuiging

Ik geloof en denk dat dat er mee te maken heeft (F35)

Rol opvoeding

-

Gevolg: winst/verlies

Mensen werden enthousiast en gingen meer met elkaar praten. Het is langzaam opgebouwd en loopt nog steeds. (F4 en F19).

Gebeurtenis + aanpak G

G wilde uit zichzelf geen kinderen vastpakken om tot iets te komen. Maar werd genooddaakt dat te doen toen een kind helemaal buiten zichzelf trad. G wilde het naar een time-out brengen, maar het kind ging helemaal los en sloeg G een gebroken neus. (G11). Tegen de wil van G in moest G uit de situatie weglopen en kon G het niet afronden (G14).

Motivatie

De cliënt ging over de grens bij G en sloeg G een gebroken neus. Medisch gezien kon G niet blijven (G12 en G14)

Stimulerende factor

- Medisch gezien kon G niet blijven (G14)

Weerhoudende factor

- vanuit principe wil G een kind niet vastpakken (G11)

Emoties

- Shock (G13)
- Onmacht (G18)
- In strijd zijn (G19)

Waarden

- Ontvankelijkheid (G16)

Rol geloof/levensovertuiging: -**Rol opvoeding: -****Gevolg: winst/verlies**

Het heeft geholpen in het vormen 'wat wil ik', wat past bij me? (G25) Het heeft G angstig en onzeker gemaakt of G dit wel kon, G kreeg er nachtmerries van (G24). G stopte met werken en moest 5 stappen terug en nam een half jaartje herstel (G33).

Het deed iets met het zelfvertrouwen van G, waardoor G eerst een tijd simpel werk wilde doen (G34).

Gebeurtenis + aanpak H

Vanuit het verantwoordelijkheidsgevoel van H wil H niet iemand laten vallen. Maar nu liet H hem juist expres op z'n plaat gaan, zodat de cliënt ervan kon leren. De cliënt was namelijk niet gemotiveerd, zei ja en amen, maar deed er vervolgens niks zelf voor (H4). H heeft het met hem besproken en besloot hem toen los te laten en alleen nog te blijven monitoren (H8 en H5).

Motivatie

'Anders wordt het een beetje dweilen met de kraan open. Nederland zou dan geld weggeven aan iemand die er niks voor doet. Nou dat vind ik in eerste niet eerlijk, en helemaal niet omdat hij het wel kan.' (H12) H liet de cliënt op z'n plaat gaan, zodat hij ervan kon leren (H4).

Stimulerende factor

'Je wordt ongeloofwaardig bij instanties' (H7)

Weerhoudende factor

Verantwoordelijkheidsgevoel van H (H15)
Bang de relatie te verprutsen (H14)
Bang voor manipulatie/minpunten (H16)

Emoties

- Schuldgevoel (H10)
- Teleurstelling (H18 en H19)

Waarden

- Rechtvaardigheid (eerlijkheid) (H12)

Rol geloof/levensovertuiging: -

Rol opvoeding: -

Gevolg: winst/verlies

'Doordat hij op z'n plaat ging ging hij nadenken en snapte hij de bedoeling dat hij wat moest gaan doen. Daarna zag ik pas resultaat' (H5). *'Ik laat nu makkelijker en sneller dingen los'* (H11)

Gebeurtenis + aanpak I1

Een cliënt van I is doof, ze werkt in de keuken maar ze willen haar leren bedienen. Het werd naar I toe geduwd, maar I was daar niet verantwoordelijk voor en kreeg het idee er helemaal alleen voor te staan. Toen besloot I feedback te geven aan een collega om er weer iets gezamenlijks van te maken. Dit doet I van nature niet zo snel. (I5 en I11)

Motivatie

'Mijn idee was natuurlijk dat hij dat meer moest doen, want hij kon het beter uitleggen aan haar en hij krijgt veel makkelijker contact met haar. Dus dat speelde mee, waardoor ik het er niet mee eens was.' (I7) *'Ik liep er echt tegenaan, dus had ook niet meer echt een keus voor mezelf.'* (I15)

Stimulerende factor

'Ik was bang dat het helemaal mis ging lopen doordat ik maar matig met deze dove vrouw kan communiceren.' (I23)

Weerhoudende factor

'Feedback geven vind ik lastig en het gebeurt weinig in ons team. Men spreekt elkaar niet aan maar doet iets achter de rug om van een ander' (I13)
'Ik moet een drempel over om het te zeggen' (I17)

Emoties

- Frustratie (I9)
- Onmacht (I9)
- Onzekerheid (I18)

Waarden

- Variatie (ontplooiing) (I19)
- Gezamenlijkheid (I11)
-

Rol geloof/levensovertuiging: -

Rol opvoeding: -

Gevolg: winst/verlies

'Mijn collega werd mede verantwoordelijk. Dat heb ik gelijk gemerkt en nog steeds. En voor mij was het een winstervaring om het gewoon te zeggen. Ik kreeg zo'n positieve reactie terug, dat was het meer dan waard. En ook al was het niet positief was het het nog wel waard om te zeggen.' (I14)

Gebeurtenis + aanpak I2

'Ik had een cliënt en die knuffelt alle begeleiding. Ze begint lief en daarna zegt ze: hrrr ik ga nu even hard doen. En dan deed ze me echt zeer. Eerst liet ik het een paar keer toe, maar had nog niet bedacht dat ik het eigenlijk heel vervelend vond. Tot ik er in bed over nadacht en toen bedacht ik: ze raakt me met geen vinger meer aan. Toen ze het weer deed zei ik duidelijk: je mag me knuffelen, maar doe me geen zeer. Kijk uit! En toen deed ze het niet meer.' (I54)

Motivatie

'Alleen later bedacht ik me pas, prima als ze het bij de rest doet, maar bij mij niet meer.' (I60) *'Thuis in bed werd ik er zo boos om. Ik dacht: dit gebeurt me niet nog een keer. Iemand die mij gewoon pijn doet terwijl ik erbij sta. Terwijl ik ernaar sta te kijken.'* (I54)

Stimulerende factor

Overdenking/reflectie in bed. *'Toen pas bedacht ik dit is mijn grens'* (I54 en I59)

'Ik gaf mezelf de ruimte dat het er mocht zijn' (I60)

Weerhoudende factor

'Eerst dacht ik ik moet het maar normaal vinden, want dit gebeurt bij iedereen.' (I60)

Emoties

Intens boos (I54)

Onbehaaglijk gevoel (I58)

Onveiligheid (I62)

Confronterend (I65)

Waarden

Barmhartigheid (ontferming/nabijheid) (I63)

Zelfstandigheid (autonomie) (I60)

Rol opvoeding

'In mijn jeugd moest ik eens een brood terugbrengen van mijn vader. Maar het ging me zo boven de pet dus ik zei je kunt hoog of laag springen, maar ik doe het niet. Ik wist dit gaat mij te ver, en uiteindelijk accepteerde hij dat ook. (I3) Ik heb het mijn hele leven meegenomen dat ik toen een keer mocht weigeren. (I34). Dat voelde voor mij als een bevrijding, dat ik toen een eigen keuze had gemaakt.' (I35)

Gevolg: winst/verlies

'Ik kreeg een stukje regie. Mijn grens voelde eindelijk helder. Pas daarna kon ik naar haar weer een positief gevoel hebben. Ik ben steeds alert, als ik met haar de confrontatie heb, dat ik mijn eigen grens moet kennen. (I64) Het was opeens een eye-opener. (I66) Ik luister nu naar mijn gevoel.' (I70)

Gebeurtenis + aanpak J

'Ik was met een mannelijke cliënt in gesprek, toen hij op een gegeven moment hele rare seksuele vragen begon te stellen. Ik wist gewoon echt niet wat ik ermee moest. Dus toen heb ik gezegd: Nou meneer, dat vind ik echt heel raar dat u dat zegt en ik beëindig nu het gesprek. Toen ben ik weggelopen. Dat was oke, maar ik ben daar nooit meer op teruggekomen met hem, en normaal doe ik dat wel. Nu heb ik het een collega laten doen omdat ik het niet zag zitten. Ik ben dus anders gaan handelen daarna' (J2)

Motivatie

J besloot weg te lopen bij een gesprek: *'Het voelde op dat moment heel logisch, en het was ook: het moet, want wat moet ik er anders mee.'* (J8)

Stimulerende factor**Weerhoudende factor****Emoties**

- Verbijstering (J4)

- Teleurgesteld (J7)

- Een onaf gevoel (J11)

Waarden

- Orde en structuur (controle) (J14)

- Gezamenlijkheid (oog voor elkaar) (J14)

-

Rol geloof/levensovertuiging**Rol opvoeding****Gevolg: winst/verlies**

'Ik heb geleerd dat het goed is om je grenzen aan te geven. En om het gesprek daarmee te eindigen. Ik heb meegenomen in mijn werksituaties daarna hoe je er wel eventueel op terug kan komen in een gesprek. Dus dat je, juist doordat ik iets heb gelaten, gaat denken hoe je dat de volgende keer wel kan doen.' (J13)

4.2.2 Wat zijn de verschillende motivaties voor hun handelen?

De motivaties van de grenservaringen zijn verschillend. Opvallend is dat de meeste respondenten niet zelf kozen voor het aangaan van de grenservaring, maar dat deze hen overkwamen. We maken voor de duidelijkheid drie categorieën, waarin we de verhalen indelen. Hierdoor wordt duidelijk in hoeverre de respondenten zelf kozen voor de grenservaring en daarin konden sturen.

Twee van de respondenten kwamen in een situatie terecht waar ze geen keuze hadden, maar waar ze gedwongen werden door de situatie. Zowel de aanleiding als de motivatie voor de grenservaring was dan ook extern. De grootste groep respondenten hadden wel een externe aanleiding die leidde tot de grenservaring, maar de respondent had nog wel een eigen keuze of motivatie in het omgaan met de situatie. Bij de laatste categorie was zowel de aanleiding als de motivatie intern. Deze drie respondenten gingen zelf de grenservaring aan, zonder dat de situatie hen dwong tot actie.

Externe aanleiding, externe motivatie

- A wilde de crisisopvang goed aankunnen (A83) maar moest uiteindelijk naar huis, omdat de situatie te heftig was (A74).
- De cliënt ging over de grens bij G en sloeg G een gebroken neus. Medisch gezien kon G niet blijven (G12, G14).

Externe aanleiding, interne motivatie

- B wilde graag overleggen met de manager, omdat B het conflict met het steungezin graag wilde bespreken met iemand (B32).
- C ging naar binnen omdat C de controle kwijt was, de kinderen C pijn deden en ze de grens overgingen (C14).
- E vond het niet eerlijk naar het team toe dat de ouders ontevreden waren, omdat het team zo hun best doet voor de cliënten. Daarnaast wilde E de relatie met de ouders in stand houden (E27, E29).
- J besloot weg te lopen bij een gesprek, omdat J geen andere oplossing zag (J8).
- D ging mee in het verzoek om samen te zoeken naar porno, omdat D besepte dat dit ook bij het werk hoorde (D45).
- I gaf feedback aan een collega omdat I geen keus meer had (I15).
- Toen een cliënt I pijn deed, liet I het gebeuren, maar later werd I enorm boos (I54).

interne aanleiding, interne motivatie

- D vond het belangrijk dat er de goede spullen zouden zijn om cliënten te helpen als er iets zou gebeuren (D17).
- F startte met intervisie voor de verbetering van de hulpverlening, omdat trajecten niet goed liepen door het handelen van collega's (F15 en F17).
- H liet de cliënt op z'n plaat gaan, zodat de cliënt ervan kon leren (H4).

4.2.3 Wat waren stimulerende factoren?

Noodzaak

Wat opvalt is dat bij meerdere respondenten een stuk noodzaak hen over de drempel helpt. Zoals werk gerelateerde belangen als de visie van de organisatie die sturend is (D33) en de samenwerking met andere instanties waar je niet ongeloofwaardig wilt overkomen (H7). Soms kon een respondent niet anders kiezen vanwege lichamelijke zorgen (A78 en G14). Wat een derde noodzaak is die genoemd wordt is de zorg voor de cliënt: *'Ik was bang dat het helemaal mis ging lopen doordat ik maar matig met deze dove vrouw kan communiceren.'* (I23). En ook respondent D noemt dit belang (D45).

Support

Het valt ook op dat aanmoediging van collega's of steun van leidinggevenden helpt om over de drempel te stappen (C22, A74, F14, B37).

Eigen overtuiging

Wat respondenten ook teruggeven is dat kennis heeft gestimuleerd om toch te stap te wagen. (D9 en F18). Ook hielp zelfreflectie bij het proces om de keuze te maken een stap te zetten. *'In bed bedacht ik pas dit is mijn grens'* (I54 en I59). *'Ik gaf mezelf de ruimte dat het er mocht zijn'* (I60).

4.2.4 Wat waren weerhoudende factoren?

Druk vanuit de organisatie

Wat terugkomt in meerdere grenservaringen is dat respondenten een druk vanuit de organisatie hebben ervaren wat hen tegenhield om uit de comfort zone te stappen. Zo noemen ze dat er onvoldoende toerusting was vanuit de organisatie (A77, A79, B35, B36) of dat collega's de respondent tegen hielden (A80, F5, F7). Er valt ook een zekere schroom op van respondenten richting de organisatie. Zo verwoordt een respondent het als volgt: *'omdat ik daar ook nog niet zo lang werkte dat was dat ik ook wel dacht van ja, ook wel een beetje voorzichtig zijn.'* (D14).

Een andere respondent liet zich eerst weerhouden omdat ze zich wilde aanpassen aan wat gebruikelijk was in de organisatie. (I13, I17, I60)

Druk van cliënten

Wat respondenten nog meer weerhield is druk die cliënten op hen legden. Ze kunnen erg direct zijn (B32), ze kunnen je pakken op je kwetsbaarheid (C10) en ze kunnen je manipuleren of minpunten geven (H16).

Bang voor falen

Meerdere respondenten geven aan dat onzekerheid hen even weerhield. De spanning dat het niet zou slagen (F5) of de angst om de relatie te verprutsen (H14). Maar ook de angst om jezelf teleur te stellen. A wilde de crisisopvang aankunnen en wilde daarom niet weg uit de situatie (A83), C voelde zich niet professioneel (C35) en H worstelde met het verantwoordelijkheidsgevoel (H15).

Tegen eigen overtuiging in

Verder is een weerhoudende factor meerdere keren dat dat het handelen tegen de eigen overtuiging van de respondent in gaat. D noemt de eigen waarden en normen omtrent seksualiteit (D26) en gevoelens van afkeer (D36, D39) en ook G moeten tegen eigen principes in handelen (G11).

4.2.5 Welke emoties kwamen naar boven tijdens de grenservaring?

De emoties hebben we onderverdeeld onder de acht basisemoties zoals geordend door NLP (z.d.)

1. Liefde	-	-
2. Angst	Stress Spanning Onzekerheid Bang Onmacht In strijd zijn Onbehaaglijk gevoel Onveiligheid	(B33) (C26, C29, D12, F6, F8, F9, F30) (F30, I18) (F30) (G18, I9) (G19) (I58) (I62)
3. Vreugde	Blij Trots Opluchting Vastberadenheid	(B44) (B44, D11, D19) (C33) (F30)
4. Woede	Boos Frustratie	(A79, C12, E20, I54) (E20, I9)
5. Verdriet	Verdrietig Ontmoedigd	(A79) (E22)
6. Verrassing/Verbazing	Shock Verbijstering Confronterend	(G13) (J4) (I65)
7. Schaamte	Schuldgevoel Teleurstelling Gevoel van falen Ongemakkelijk Een onaf gevoel	(H10) (H18 en H19, J7) (C13) (D39) (J11)
8. Walging	Afkeer	(D39, C19)

Figuur 8: Emoties tijdens een grenservaring

De emotie die het meest wordt benoemd tijdens het aangaan van een grenservaring is 'angst.' 6 van de 10 respondenten noemen emoties/gevoelens die hieronder vallen. 4 van de 10 respondenten benoemen de emoties 'vreugde', 'woede' en 'schaamte'. 3 van de 10 respondenten noemen 'verrassing/verbazing'. En 2 van de 10 respondenten noemen 'verdriet' en 'walging'. Wat opvalt is dat respondenten alle emoties benoemen uit de 8 basisemoties, behalve de emotie 'liefde' (zie figuur 8).

4.2.6 Welke waarden spelen hierin een rol?

De genoemde waarden hebben we net als in hoofdstuk 3 geclusterd volgens de waardengebieden van Schwartz (Pol, 2014).

Vrijheid (vrijheid, autonomie, onafhankelijkheid, uniciteit)	C20, I60 (zelfstandigheid)
Gezamenlijkheid (dienstbaarheid, oog voor elkaar, hulpvaardigheid, verantwoordelijkheid):	C21, D45, E20, E26, F11, F17, I11, J14
Ontvankelijkheid (spiritualiteit, innerlijke harmonie, gelijkwaardigheid, vrede):	D44, G16
Orde en structuur (zekerheid, veiligheid, controle, beheersbaarheid):	B32, J14, D17
Gehoorzaamheid (betrouwbaarheid, loyaliteit, gezag, traditie):	-
Plezier (gemak, vermaak, genot, vrije tijd):	-
Resultaat (ambitie, prestatie, efficiëntie, succes):	A83, F11, F17
Macht (invloed, status, concurrentie, competentie):	
Variatie (uitdaging, dynamiek, creativiteit, ontplooiing):	I19
<u>Toegevoegde Christelijke waarden:</u>	
Barmhartigheid	I63
Rechtvaardigheid	D34, D41, H12

Figuur 9: belangrijke waarden bij een grenservaring

De waarde die veruit het meest wordt genoemd bij het aangaan van een grenservaring is 'gezamenlijkheid.' 6 van de 10 respondenten noemen dit. Gevolgd door de waardengebieden 'resultaat' en 'rechtvaardigheid' die door 3 van de 10 respondenten worden genoemd. De waardegebieden 'orde en structuur' en 'vrijheid' komen op de derde plek. 2 van de 10 respondenten benoemen deze waarden. De minst genoemde waarden worden beiden slechts door één respondent benoemd en zijn 'variatie' en 'barmhartigheid' (zie figuur 9). Maar omdat barmhartigheid ook onder 'gezamenlijkheid' kan vallen kun je deze waarde niet scharen onder 'minst populair.'

4.2.7 Welke rol speelt het geloof en de opvoeding van alumni bij de grenservaring?

We zien dat de rol van het geloof bij de grenservaring klein is. Slechts twee respondenten benoemen dit. "ik moest denken aan 'vertrouw de Heer met heel je hart en steun niet op je eigen inzicht uit spreken'." (A84) Respondent D merkte dat hij zijn christelijke identiteit een beetje aan de kant moest zetten (D35). Respondent F dacht dat het geloof er mee te maken kan hebben (F35).

Ook de rol van de opvoeding lijkt klein te zijn. Slechts één respondent benoemde het belang van een ervaring uit zijn jeugd: 'Ik heb het mijn hele leven meegenomen dat ik toen een keer mocht weigeren. (I34). Dat voelde voor mij als een bevrijding, dat ik toen een eigen keuze had gemaakt.' (I35).

4.2.8 Wat was het gevolg van de grenservaring?

Winst

sturend voor loopbaan

- A zat een aantal weken thuis (door pfeiffer) en besloot van baan te switchen (A81 en A84)
- Het heeft geholpen in het vormen 'wat wil ik', wat past bij me? (G25)

Relatie met cliënten en hun netwerk

- Een van de cliënten van C kwam sorry zeggen voor het gedrag (C11)
- Cliënten gingen meer beseffen wat hun gedrag voor anderen betekent (C12)
- De vader van de cliënt bood excuses aan (E18 en E19)
- De relatie met de ouders ging erop vooruit (E25)
- De cliënt van H ging op z'n plaat en leerde daarvan. H zag daarna resultaat bij cliënt (H5)

Professionele identiteitsontwikkeling

- C heeft geleerd nieuwe dingen uit te proberen, ook als je niet weet waar het heen gaat (C42)
- De manager van D reageerde positief en er hangen nu overal verbanddozen (D15), daardoor durft D nu makkelijker naar de manager te stappen en dingen te signaleren (D24 en D25)
- B heeft nu meer ervaring, wat helpend is als zo'n situatie weer voorkomt (B41 en B42)
- Het heeft geholpen in het vormen 'wat wil ik', wat past bij me? (G25)
- H laat nu makkelijker en sneller dingen los (H11)
- I kreeg een stukje regie (I64) I had een eyeopener en: 'Ik luister nu naar mijn gevoel'. (I70)
- 'Ik heb geleerd dat het goed is om je grenzen aan te geven. En om het gesprek daarmee te eindigen. Ik heb meegenomen in mijn werksituaties daarna hoe je er wel eventueel op terug kan komen in een gesprek. Dus dat je, juist doordat ik iets heb gelaten, gaat denken hoe je dat de volgende keer wel kan doen.' (J13)

Relaties tussen collega's

- Collega's van I werden enthousiast door intervisie en gingen meer met elkaar praten (F4 en F19)
- De collega van I werd mede verantwoordelijk merkte I (I14)
- I kreeg een positieve reactie op de feedback die I gaf aan een collega (I14)

Verlies

sturend voor loopbaan

- A kwam thuis te zitten (A79)

Relatie met cliënten en hun netwerk

- Relatie met cliënt was weg (B43)

Professionele identiteitsontwikkeling

- Het heeft G angstig en onzeker gemaakt (G24)
- G kreeg er nachtmerries van (24)
- G stopte met werken
- G moest een half jaar herstellen (G33)
- Het zelfvertrouwen van G kreeg een deuk, waardoor G eerst een tijd simpel werk wilde doen (G34)

4.3 Conclusie

Deelvraag 2: Op welke manieren gaan CHE alumni van Social Work om met grenservaringen?

De respondenten die we hebben geïnterviewd komen allemaal grenservaringen tegen in het werkveld. Ze gaan daar ieder op een eigen manier mee om. Hierbij spelen de eigen overtuigingen, emoties en waarden een rol. Opvallend is dat de grenservaring in de meeste gevallen niet wordt opgezocht door de respondenten, maar dat het ze 'overkomt'. Ze worden door de situatie gedwongen om tot actie over te gaan. Slechts een klein aantal respondenten kiest er zelf voor de grenservaring aan te gaan, zonder externe aanleiding.

De emotie 'angst' wordt het meest benoemd bij het bespreken van de grenservaringen. Op nummer twee staan de emoties 'vreugde,' 'woede' en 'schaamte'. Ook de emoties 'verrassing/verbazing' en 'verdriet' en 'walging' worden benoemd. Wat opvalt is dat niemand de emotie 'liefde' ervaart bij een grenservaring.

In hoofdstuk 3 benoemden alumni waarden die zij belangrijk vinden in het werk. De waarde 'gezamenlijkheid' staat zowel in het werk als in de grenservaring als belangrijkste waarde bovenaan. Wat opvalt is dat de waarden 'resultaat' en 'rechtvaardigheid' in hoofdstuk 3 niet als belangrijke waarden in het werk werden genoemd. Maar dat dezen bij een grenservaring juist belangrijke waarden blijken te zijn.

De rol van de opvoeding of het geloof van respondenten bij een grenservaring is niet groot. Enkel drie respondenten benoemen dat het geloof er iets mee te maken had. En bij maar één respondent had de opvoeding expliciet een rol.

Stimulerende factoren bij het aangaan van een grenservaring zijn: het inzien van de noodzaak, het krijgen van support van derden en de overtuiging van de respondent zelf. Weerhoudende factoren zijn: druk vanuit de organisatie, druk van cliënten, bang voor falen en het ingaan tegen je eigen overtuiging. In hoofdstuk 3 zagen we ook al dat het voor het functioneren van iemand belangrijk is om zowel vrijheid te ervaren, gecombineerd met het krijgen van voldoende rugdekking.

De winst bij een grenservaring is onder te verdelen in vier categorieën. Waarbij de meest voorkomende winst is gerelateerd aan professionele identiteitsontwikkeling. Daarna komt de cliënt-gerelateerde winst. Tenslotte gaf een aantal respondenten ook aan dat de winst bestond uit sturing voor hun loopbaan of zorgde het voor een betere relaties tussen collega's.

Opvallend is dat maar drie respondenten een verlies hebben ervaren bij hun grenservaring. Twee daarvan benoemen dat het in eerste instantie verlies was, maar daarna had het een positieve uitwerking. Maar één respondent heeft alleen verlies ervaren. Dit verlies gaat het persoonlijk functioneren aan. De respondent werd er angstig en onzeker door en moest een tijd stoppen met werken.

Een grenservaring leidt dus tot ontwikkeling van professionele identiteit. Hoewel de meeste respondenten 'angst' ervaarden vooraf, is de winst iets wat hen positief heeft gevormd. Zelfs wanneer iemand dus iets te verliezen heeft, kan diegene in een complexe situatie toch uitstappen. De persoonlijke overtuiging drijft hem of haar er dan toe de angst niet uit de weg te gaan. Zoals we in hoofdstuk 2 beschreven wordt kwetsbaarheid kracht wanneer je de moed toont je onzekerheid niet te ontvluchten. Dit is te verklaren met behulp van het model van de comfortzone uit hoofdstuk 2. Je leerrendement is het grootst wanneer je buiten je comfort zone treedt. En dit hebben we duidelijk teruggezien in de tien portretten van grenservaringen van de alumni.

Hoofdstuk 5. Toerusting vanuit de CHE

Deelvraag 3: Wat hebben alumni gewaardeerd en gemist in de toerusting vanuit de opleiding over het omgaan met grenservaringen?

5.1 Inleiding

In de interviews werden de respondenten eerst bevraagd op grenservaringen die ze hadden meegemaakt. Vervolgens werd hen gevraagd hoe de opleiding hen heeft toegerust om met deze situaties om te gaan. In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe alumni de toerusting vanuit de CHE hebben ervaren en wat ze daarin hebben gewaardeerd en gemist.

5.2 Resultaten

Op sommige punten verschillen de uitkomsten van de interviews tussen de voltijd- en deeltijdstudenten van elkaar. Dit wordt dan ook weergegeven bij de resultaten.

5.2.1 De ervaring van de opleiding

De tien geïnterviewde alumni hebben de opleiding heel verschillend ervaren. Een aantal citaten uit de interviews is hieronder weergegeven, om een beeld te schetsen van hoe de geïnterviewde alumni de opleiding hebben beleefd. De opleiding in het algemeen, maar ook de toerusting in het omgaan met grenservaringen.

De opleiding:

'Ik heb de CHE wel als een hele goede school ervaren, met gewoon goede docenten, goed onderwijs. Dus daar ben ik wel heel tevreden over.' (voltijd MWD-student, A58)

'Ook nu nog steeds dagelijks in mijn werk heb ik baat bij hoe volledig de opleiding hier is.' (deeltijd SPH-student, D76)

Grenservaringen:

'Je hebt acteurs en een mooie opdracht. Maar dat is allemaal gepland en voorgekauwd. En dan heb je niet die onverwachte situatie. Dat is een beetje mijn eigen ervaring dan, ik had daar heel weinig aan die acteurs-gesprekken, dat is gewoon nep, dat zijn geen echte mensen.' (voltijd MWD-student, B48)

'Ja, je wordt na je opleiding toch een beetje in het diepe gegooid. En je moet het maar uitzoeken en je loopt tegen heel veel dingen aan.' (voltijd SPH-student, C57)

'Ik denk dat iedereen wel iets heeft waar hij tegenaan loopt, en bij mij kwam het eruit in mijn stage. Het was geen leuk jaar, maar het was blijkbaar wel even nodig.' (voltijd MWD-student, E55)

'Elk jaar heb ik gekozen voor een andere werkplek in mijn opleiding en dat heeft me ook wel echt heel erg gevormd. Om verschillende plekken te zien. En ja, de praktijkervaring en dan in die combinatie met school, want daar kan je natuurlijk ook weer je input vandaan halen en ook we wat dingen kwijt. Ik zat in een heel pittig Portfolio-groepje met allemaal oudere mensen. Ik was echt de jongste, iedereen was 40+ en allemaal best wel gebekt. Daar ben ik wel echt in gegroeid en ook wel authentiek door geworden. Terwijl als ik eraan denk: het was echt niet leuk, maar het heeft me wel veel gebracht.' (deeltijd MWD-student, J43)

Wat opvallend is vanuit de interviews, is dat alumni aangeven dat grenservaringen vooral in de praktijk ervaren moesten worden. De studie kon niet of nauwelijks handvatten geven hoe met dergelijke situaties om te gaan. En de methodieken vanuit het onderwijs konden in veel gevallen geen antwoorden geven op de vragen die boven komen tijdens een grenservaring (B48, C40, D74, E60, G27).

5.2.2 Wat alumni gewaardeerd hebben in de opleiding

Vanuit de enquête geven alumni aan dat ze tevreden zijn over de toerusting vanuit het onderwijs aan de CHE. Met name de elementen 'ontwikkeling in drijfveren' en 'ontwikkeling in eigenaarschap' zijn belangrijk bij een grenservaring (Meijers, et al., 2014). 61% van de respondenten geven aan dat de ontwikkeling van de drijfveren 'redelijk goed' was, 29% geven aan dat het 'zeer goed' was. Over de ontwikkeling van eigenaarschap zijn de respondenten nog meer tevreden. Maar liefst 47% zegt deze als 'zeer goed' te hebben ervaren, en 42% vond het 'redelijk goed' (Zie figuur 10).

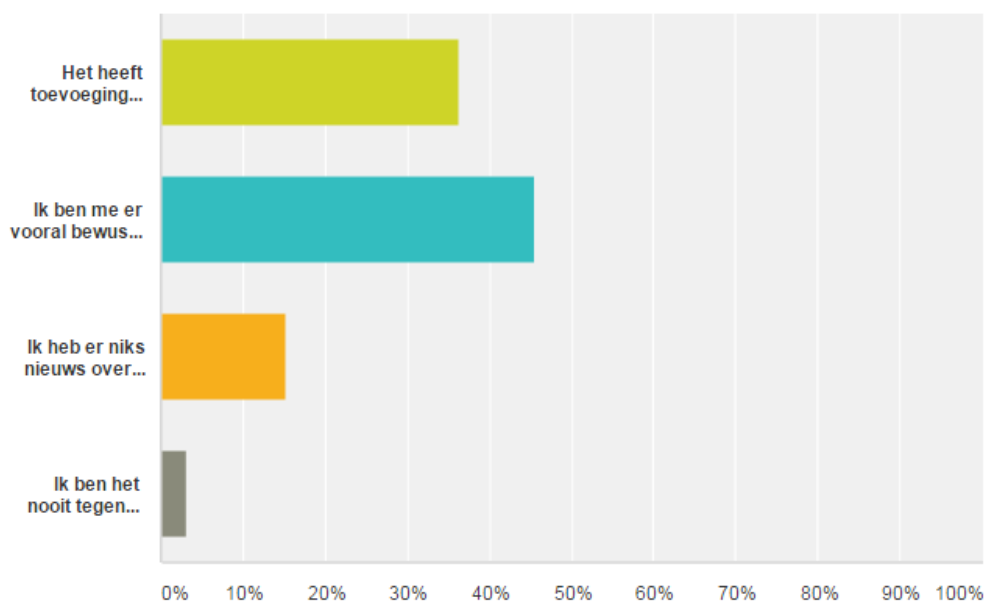
	Ze er goed	Rede lijk goed	Rede lijk slecht	Ze er slecht	Totaal
Je netwerk	6,06% 4	68,18% 45	24,24% 16	1,52% 1	66
Je drijfveren	28,79% 19	60,61% 40	9,09% 6	1,52% 1	66
Je eigenaarschap (verantwoordelijkheidsbesef)	46,97% 31	42,42% 28	10,61% 7	0,00% 0	66
Je vakkennis	40,91% 27	48,48% 32	10,61% 7	0,00% 0	66
Je praktijktheorie (methodisch werken)	34,85% 23	53,03% 35	12,12% 8	0,00% 0	66
Je expertisegebied	15,15% 10	65,15% 43	18,18% 12	1,52% 1	66

Figuur 10: de toerusting op verschillende gebieden vanuit de CHE

De respondenten uit de enquête gaven ook aan in hoeverre de opleiding heeft bijgedragen in de ontwikkeling van hun waarden. De meesten (45%) geven aan door de opleiding zich vooral bewust te zijn geworden van hun waarden. 36% geven aan dat de toerusting vanuit de CHE toevoeging heeft gehad aan hun visie. 15% zegt door de opleiding hier niets nieuws over te hebben geleerd en 3% geven aan dat ze het niet zijn tegengekomen in de opleiding (zie figuur 11).

Ik waardeer de toerusting van de opleiding in de ontwikkeling van mijn waarden.

Beantwoord: 66 Overgeslagen: 20



Antwoordkeuzen	Reacties
Het heeft toevoeging gehad aan mijn visie	36,36% 24
Ik ben me er vooral bewust door geworden	45,45% 30
Ik heb er niks nieuws over geleerd	15,15% 10
Ik ben het nooit tegen gekomen in de opleiding	3,03% 2
Totaal	66

Figuur 11: De toerusting van de CHE in de ontwikkeling van waarden

Vanuit de interviews worden veel specifieke elementen van de opleiding benoemd die de alumni hebben gewaardeerd. Hieronder worden de elementen benoemd die in meerdere interviews terug zijn gekomen.

Bij de vraag welke elementen van de opleiding vormend waren, benoemen MWD-alumni vaak jaar vier. Voornamelijk het vak 'Ervaringsgerichte Psychosociale Hulpverlening' (EPH) en het vak 'Contextuele Hulpverlening' worden genoemd als waardevolle vakken, waarbij het teruggeven van de eigen emoties aan cliënten o.a. belangrijk is (E62, E63, E64, E65, G45, J20, J42).

Één van de respondenten: 'In het vierde jaar hadden we veel meer vakken als EPH en contextueel, dat vind ik nog steeds wel iets waarvan ik denk: Dat is zo mooi.' (E55) Een andere respondent sluit daarbij aan: 'Oh heerlijk! Ik mag gewoon voelen wat ik voel en ik kan het ook nog gebruiken.' (J42)

Supervisie wordt hoog gewaardeerd door de respondenten (B50, C55, D75, E56, F26, I51), terwijl intervisie als minder helpend wordt ervaren (C54). Het bespreken van gesprekstechnieken en het oefenen met rollenspellen werd als helpend ervaren. Zo kon er namelijk geleerd worden van medestudenten en hielp het bij het eigen maken van gesprekstechnieken (B49, C62, F29, G26). Niet alleen het onderwijs en de kennisoverdracht zijn belangrijk geweest voor alumni, de docenten die het vak geven zijn ook belangrijk (A59, A61, E63, E67, F27). Ethiek werd bijvoorbeeld meer interessant doordat de docent inspirerend was volgens twee respondenten (A46, E57, E67).

De bijdrage van de opleiding aan de persoonlijke ontwikkeling was belangrijk voor de alumni. Ze leerden door de opleiding zichzelf als persoon beter kennen en konden deze opgedane kennis ook weer inzetten in hun rol als professional (A46, E67, E70, E71, F22, G43, I50, I52).

Verschillen voltijd en deeltijd

Hoewel er veel overeenkomsten zijn tussen de ervaringen van voltijd- en deeltijdstudenten, zijn er ook wat verschillen te zien tussen de respondenten die voltijd hebben gestudeerd en de respondenten die de opleiding naast hun werk deden. Supervisie werd bijvoorbeeld door beide groepen gewaardeerd. Maar in tegenstelling tot de voltijdstudenten, geven deeltijdstudenten aan naast supervisie ook intervisie als heel vormend te hebben ervaren (F26, J43).

5.2.3 Wat alumni gemist hebben in de opleiding

Na de CHE zijn de alumni het werkveld ingegaan en zijn ze verder gegroeid in hun professionele identiteit. Ze namen hun opgedane kennis vanuit de opleiding mee en bouwden daarop voort. Een aantal van de alumni heeft de overgang van hun studie naar het werk op een minder leuke manier ervaren. Twee van de tien respondenten hebben zelfs een poosje thuis gezeten doordat ze op een werkplek terecht waren gekomen die niet helemaal bij hen paste en ze zich ziek moesten melden door een nare ervaring.

Een nieuwe baan, net na je studie. Er komt dan veel nieuws op je af. Hoe zorg je ervoor dat je toch op allerlei gebieden je grenzen kunt aangeven als jonge professional? Alumni geven aan daar moeite mee te hebben gehad, en een aantal had graag beter geleerd wat de eigen grenzen waren, en heeft dit stuk gemist in de opleiding aan de CHE (A54, C57, G35).

"Je komt in een nieuw vakgebied, er komt zoveel op je af en je wilt het meteen super goed doen, dus je springt in ieder gat. Maar als je niet goed wordt begeleid dan zit je dus heel snel thuis." (Voltijd MWD-student, A54)

De christelijke identiteit van de CHE wordt als veilig en positief ervaren door studenten. Maar dit zorgt er ook voor dat leren omgaan met diversiteit werd gemist door alumni (A55, H45, H50). Er was wel aandacht in de opleiding voor diversiteit, maar het was lastig om dit echt te ervaren omdat de confrontatie op school ontbrak. Deze confrontatie met iemand met een andere visie werd gemist door een aantal respondenten. Oefenen met acteurs is meer 'weten' dan 'voelen' hoe het is. (B48, G29, J15, J17).

De grenservaringen en confrontatie met de ander kwamen bij alumni wel terug op stage (H45, I53, J40), maar ze misten dit op school (G29, H45, H50, I53, J15). Een aantal respondenten vond dat ze te weinig stage heeft gelopen. Zij hadden graag meer praktijkervaring opgedaan voordat ze het werkveld ingingen (E58, I53).

"dat is denk ik het grootste nadeel aan MWD. In de jaren die ik heb gehad, heb ik maar één jaar stage gehad. En in je stage leer je gewoon het meest. En leer je het meest qua zelfontwikkeling en qua methodieken." (voltijd MWD-student, E58)

Naar aanleiding van gesprekken over grenservaringen met alumni Social Work afgestudeerd in de jaren 2014 en 2015 kunnen we niet zeggen dat de doelen uit het instellingsbeleid van de CHE 2012-2016 behaald zijn. Alumni zijn na de opleiding nog helemaal niet zo sterk ontwikkeld in hun professionele identiteit. Ze zijn zich wel bewust van die identiteit. Ze kennen hun waarden en overtuigingen voor een deel, maar het naleven van deze overtuigingen in de praktijk blijkt nog niet zo geïntegreerd te zijn als de opleiding beoogd heeft. Alumni zijn zelf kritisch wat betreft het vormingselement dat het onderwijs heeft geboden in hun identiteitsvorming. Ze geven aan dat ze confrontatie hebben gemist waarbij ze konden leren hun vakmanschap en persoonlijke identiteit te integreren.

Verschillen voltijd en deeltijd

Wat de studenten van voltijd voornamelijk hebben gemist is meer praktijkervaring, om de confrontatie met zichzelf en de ander aan te leren gaan. Deeltijdstudenten hadden meer ervaring opgedaan, doordat ze al werkzaam waren tijdens hun studie. Wel geeft één van de deeltijdstudenten aan ook het stuk van 'de confrontatie aangaan' te hebben gemist. Deze respondent geeft aan het 'voelen' van de confrontatie meer nodig te hebben gehad. Tijdens supervisie werden grenservaringen vanuit stage wel besproken, maar de confrontatie op school werd gemist. Hierdoor leerde hij tijdens de opleiding niet om te gaan met zijn emoties bij confrontaties met cliënten (J15, J17). *"Ik had een stukje normalisering van het feit dat hulpverleners het nou eenmaal moeilijk vinden om hun grenzen aan te geven en daardoor ook tegen zulke situaties aanlopen wel fijn gevonden."* (J34)

5.3 Conclusie

Alumni hebben hun opleiding aan de CHE over het algemeen als positief ervaren en waarderen het onderwijs dat ze hebben genoten. Wat betreft grenservaringen tijdens de opleiding kwam men deze vooral tegen op stage. Theorie en methodieken konden daarbij geen handvatten bieden, de grenservaring zelf bood nieuwe handvatten voor komende grenservaringen. Jaar 4 werd vaak benoemd door alumni als een jaar waarin ze veel waardevols leerden. Ook het stagejaar met daarbij supervisie werden erg gewaardeerd. De eerste twee jaren van de studie waren vooral leerzaam wat betreft theorie. De verbinding tussen praktijk en theorie werd in de laatste twee jaar pas echt gemaakt door studenten. De toerusting voorafgaand aan de overstap van studie naar werk werd gemist. Een aantal alumni heeft zelfs een nare ervaring opgelopen, doordat ze op een plek terecht kwam waar teveel uitdaging was. Tijdens de opleiding werd vaak de confrontatie en de voorbereiding daarop gemist. De leersetting binnen de CHE werd ervaren als te comfortabel en bood daardoor niet voldoende toerusting in het omgaan met grenservaringen.

Hoofdstuk 6. Tips van alumni

Deelvraag 4: *Op welke manier zou de opleiding meer aandacht kunnen besteden aan het toerusten van studenten in het omgaan met grenservaringen volgens alumni?*

6.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk werden de ervaringen van de alumni over de genoten opleiding aan de CHE weergegeven. Daarnaast vertelden ze wat ze gewaardeerd en gemist hebben binnen hun opleiding. In dit hoofdstuk worden hun tips voor de opleiding wat betreft het toerusten van studenten in het omgaan met grenservaringen weergegeven.

6.2 Resultaten

Vanuit hoofdstuk 5 komt naar voren dat alumni het tijdens de opleiding hebben gemist om te leren omgaan met diversiteit. Niet omdat hier geen aandacht voor was, maar omdat de confrontatie met de andere leefwereld werd gemist.

6.2.1 Confrontatie met andere leefwereld

Alumni geven aan dat het belangrijk is voor studenten om op school en tijdens de opleiding verder te kijken dan de eigen omgeving (A58, D72, H46, H49, J37, J39, J40). Studenten moeten uit de comfort zone stappen volgens alumni. Zowel op het gebied van levensbeschouwing, in gesprek gaan met mensen uit een andere leefwereld (A58, D72, H46, H47, H48), als op het gebied van plekken bezoeken waar studenten normaliter niet zo snel komen (J37, J39, J40). Alumni geven aan dat het belangrijk is voor studenten al tijdens hun studie in aanraking te komen met die andere leefwereld:

‘En dan gingen mensen vaak ook nog op een reformatorische instelling stage lopen. Dus ja dan tref je daar ook weer reformatorische christenen die daar zijn opgenomen. Ik zou je wel gunnen om nog meer wat breder te kijken. Er zijn ook heel veel mensen die niet zo zijn zoals jij, en hoe ga je daarmee om?’ (A58).

‘Ik heb bijvoorbeeld in het ziekenhuis een rondleiding gehad door het mortuarium. En dat heeft me zoveel gebracht. Toen had ik het ook met die man erover en toen zei hij: ‘Ja eigenlijk zouden alle mensen die een sociale studie doen, of met mensen werken die kwetsbaar zijn of die je begeleidt, daar gewoon een rondleiding moeten krijgen.’’ (J36).

6.2.2. Voorbereiding op het werkveld

Volgens alumni leer je van stressvolle situaties waarbij je moet improviseren (B34, B47, G22, J36, J37). Het is belangrijk om te weten hoe je omgaat met grenservaringen, door het te 'voelen in je lijf' (G28, J37). Zodat je later beter voorbereid bent op grenservaringen in het werkveld:

"Als je nooit iets heftigs meemaakt of je merkt niks waar je echt iets mee moet.. Als het dan ineens voor je neus staat, dan kan dat behoorlijk ingewikkeld zijn en soms zelfs traumatisch." (deeltijd SPH-student, J38).

Alumni geven aan dat studenten tijdens de opleiding de confrontatie moeten aangaan met de ander en daarmee ook met zichzelf. De acteur gesprekken die de opleiding aanbood werden door enkele respondenten ervaren als 'niet confronterend genoeg' en het was meer 'weten' dan 'voelen' (B48, G27). Alumni zeggen vooral geleerd te hebben van echte situaties. Tijdens de opleiding was dat voornamelijk de derdejaars stage, waar ze gevormd zijn en zichzelf tegenkwamen (B50, C53, E55, E66, E71, I51, I53).

Alumni pleiten ervoor dat in het eerste en tweede jaar geen snuffelstages worden gedaan, maar dat er meer praktijkervaring en meer diepgaande stages worden vereist voor studenten (C53, C60, E58, E66). Het liefst

gecombineerd met supervisie, waar je leert reflecteren op de eigen professionaliteit (C54, C60). Het is belangrijk dat je al vroeg leert om dicht bij jezelf te blijven, om aandacht te geven aan wat er met jou gebeurt tijdens grenservaringen (E64).

6.3 Conclusie

Volgens alumni moeten studenten tijdens de opleiding uitgedaagd worden om uit de comfort zone te komen. Ze moeten in contact komen met mensen uit een andere leefwereld en op plekken komen waar ze normaal gesproken niet zouden komen. Je leert namelijk van confrontatie, van wat er in je lijf gebeurt. En je leert door het aandacht geven aan je emoties en hoe je omgaat met stressvolle situaties. Alumni geven aan dat stage een goede manier is voor studenten om de confrontatie met zichzelf en 'de ander' aan te gaan, als voorbereiding op de grenservaringen die ze later gaan tegenkomen in het werkveld. Supervisie is hierbij helpend om te reflecteren op de eigen professionaliteit. Studenten moeten eerder supervisie krijgen naast hun stage en zo mogelijk meer diepgaande stages lopen.

Hoofdstuk 7. Eindconclusie

Conclusie op het eerste deel van de hoofdvraag: Op welke manieren gaan CHE alumni van Social Work om met grenservaringen aangaande hun professionele identiteit?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden hebben we ons eerst verdiept in de begrippen 'professionele identiteit' en 'grenservaring'. Daarna hebben we gekeken hoe alumni in het werk staan en hoe zij in deze context omgaan met grenservaringen.

Uit de interviews met alumni bleek dat de mate van persoonlijke uitdaging cruciaal is in de waardering van een functie. Alumni die floreren op hun werk krijgen precies genoeg uitdaging en pakken dit aan. Terwijl anderen er mee stoppen omdat de uitdaging teveel of te weinig is. Ook zagen we dat het belangrijk is dat ze op hun werk vrijheid ervaren, maar wel voldoende rugdekking hebben zodat ze de verantwoordelijkheid aan durven.

Uit de interviews bleek ook dat alumni een duidelijke overtuiging in hun werk hebben. Ze benoemen persoonlijke missies, motivaties en waarden die daarbij belangrijk zijn voor hen. Wanneer alumni echter vertellen over grenservaringen zie je dat het vaak makkelijker gezegd is dan gedaan. De werkelijkheid is vaak toch ingewikkelder dan van tevoren gedacht. Op cruciale momenten gaat het werken vanuit belangrijke waarden en persoonlijke motivatie nog niet helemaal van nature.

Op welke manieren gaan alumni dan om met grenservaringen? We kwamen erachter dat er een zekere continuïteit te zien is in de grenservaringen van de tien alumni. Er vindt bij allemaal (onbewust of bewust) een afweging plaats tussen stimulerende en weerhoudende factoren. Er komen sterke emoties bij kijken. Waarbij de achterliggende waarden een belangrijke rol spelen in hun motivatie. Maar van die waarden worden ze zich meestal pas bij de reflectie bewust. Soms speelt het geloof een rol, maar lang niet altijd. Uit de verhalen van alumni blijkt dat hun manier van omgaan met een grenservaring is: of het luisteren naar support/advies van een ander, het volgen van het eigen gevoel/je overtuiging, of meegaan wegens pure noodzaak. Er altijd een winst behaald, en maar bij enkelen gecombineerd met een stukje verlies.

Als winst van deze grenservaringen kwamen alumni vaak tot duidelijker zicht op zichzelf als professional en wat echt van belang is in hun werk. Wat er gebeurt bij een grenservaring is vergelijkbaar met de theorie van Marcia over exploratie en commitment. Grenservaringen als manier van exploratie heeft alumni geholpen om tot commitments te komen.

Een aantal respondenten zocht zelf de grenservaring op en koos er bewust voor de confrontatie aan te gaan. Zij hadden nadien een positieve leerervaring en werden meer zelfverzekerd door de grenservaring. Ze hebben geleerd om uit de comfort zone te stappen, regie te nemen, naar het gevoel te luisteren en grenzen aan te geven.

De meeste respondenten kozen er niet bewust voor de grenservaring aan te gaan, maar het 'overkwam' hen. Toch hadden ook zij nadien positieve leerwinst en een aantal werd ook meer zelfverzekerd. Grenservaringen zijn dus confronterende situaties, maar daarnaast ook heel helpend en stimulerend voor de groei van professionele identiteit.

Conclusie tweede deel van de hoofdvraag: En wat waarderen zij in de toerusting door hun opleiding aan de CHE hierin?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden hebben we alumni gevraagd naar hun ervaringen van de opleiding Social Work aan de CHE.

Bij het evalueren van de opleiding kwamen we erachter dat respondenten grenservaringen tijdens de opleiding vooral tegenkwamen op stage. Maar tegelijkertijd werden confrontatie en toerusting/voorbereiding daarop wel gemist binnen de opleiding. De leersetting van de CHE werd ervaren als te comfortabel. Alumni geven aan dat het goed zou zijn om tijdens de opleiding meer uitgedaagd te worden om uit de comfortzone te komen. Volgens hen is stage een goede manier voor studenten om de confrontatie met zichzelf en 'de ander' aan te gaan, als voorbereiding op de grenservaringen die ze later gaan tegenkomen in het werkveld. Supervisie is hierbij helpend om te reflecteren op de eigen professionaliteit. De ontwikkeling van professionaliteit wordt gestimuleerd door out of the box te stappen en confrontaties en onzekere situaties aan te gaan. Hulpverleners die zelfbewust en authentiek zijn creëer je door vanaf het begin van de opleiding studenten uit te dagen en te confronteren. Naast het aanbieden van alleen theorie en methodieken, mag het aangaan van grenservaringen meer gestimuleerd worden vanuit de opleiding. Daarnaast is het belangrijk dat er eerder supervisie geboden wordt aan studenten om hierin begeleid te worden.

Hoofdstuk 8. Discussie

A. De maatschappelijke betekenis.

In deze paragraaf interpreteren we de resultaten en bediscussiëren we ze in het licht van de onze onderzoeksdoelstellingen.

Wij hebben in dit onderzoek voortgeborduurd op de uitslag van het onderzoek van het Centrum van Samenlevingsvraagstukken: 'het ideaal van christelijke vorming.' De mening van alumni Social Work van de CHE bevestigt de uitslagen die in dat onderzoek gedaan waren onder alle opleidingen van drie christelijke hogescholen. Ons onderzoek heeft nieuwe inzichten opgeleverd. Zoals we beschreven hebben in de voorgaande hoofdstukken en de eindconclusie. We hebben gezien dat de doelen van het instellingsbeleid van de CHE 2012-2016 niet behaald zijn. Alumni zijn niet overtuigd van een succesvolle verbinding tussen vakmanschap en hun persoonlijke identiteit. We geven hiervoor in het volgend hoofdstuk praktische handvatten om het curriculum van Social Work te kunnen verbeteren op de ontwikkeling van professionele identiteit. Dit lijkt ons erg relevant voor de CHE, omdat zij studenten wil trekken vanwege de christelijke identiteit van de school. Het is dan erg belangrijk om studenten daadwerkelijk praktisch toe te rusten in de integratie van hun identiteit en professionele identiteit. En zulke handvatten kunnen goed meegenomen worden in het nieuwe curriculum wat komend schooljaar ingaat. Zeker omdat de CHE ook de komende jaren naar onze mening hoge doelen stelt wat betreft professionele identiteitsontwikkeling. Deze hebben we beschreven in paragraaf 1.1.2.

Met onze bevindingen hopen we studenten beter toe te kunnen rusten voor participatie in de huidige complexe maatschappij die onzekerheden met zich meebrengt, zoals we beschreven in hoofdstuk 1. We hopen zo ook uitval tijdens de studie en in het werkveld te voorkomen. Met behulp van het 'stapstenen-model bij een grenservaring' en het 'dialogisch reflectiemodel', welke we aanbevelen in het volgende hoofdstuk, hopen we aandacht te schenken aan de dialoog in onze individualistische samenleving. Studenten leren zich hierdoor verhouden tot andere overtuigingen en leren zich hiertoe positioneren.

Aan de andere kant realiseren we ons dat het optimaliseren van een opleiding niet het enige is wat verandering kan brengen in de situatie van studenten in deze maatschappij. Voor een deel ligt het ook buiten het bereik van een school waar studenten zich ontwikkelen. En kan het per student verschillen hoe hij/zij omgaat met de complexe samenleving en dit zo ervaart. Echter geldt wel dat school een verantwoordelijkheid heeft om hbo'ers hierin op te leiden.

Gezien de theorie van Erikson en Marcia, waaruit blijkt dat adolescenten nog in hun exploratiefase zitten en nog niet tot bindingen komen, is het überhaupt de vraag of het dan wel slim is om in deze jaren je studie te doen en af te ronden. Want hoe kan iemand, - die zelf nog al explorerend zijn identiteit aan het vormen is-, goed functioneren in zo'n complexe onzekere samenleving? Het zijn nogal verwachtingen van de CHE om te zeggen: *'ze (studenten) durven tevoorschijn te komen als deze context verandert en wijzigt en weten verschil te maken door te vertrekken vanuit de waarden van hun professie.'* (z.d., p.12).

B. de wetenschappelijke en onderzoekstechnische betekenis

We zullen in de paragrafen hieronder beschrijven in hoeverre de resultaten uit het onderzoek bruikbaar en betrouwbaar zijn. We kijken eerst of de resultaten de onderzoeksvraag kunnen beantwoorden, daarna of de onderzoeksopzet geschikt is, of de conclusies generaliseerbaar zijn en of er ook alternatieve verklaringen zijn voor de resultaten van het onderzoek.

Beantwoording onderzoeksvraag

De verzamelde data bestaat uit een kort literatuuronderzoek, 10 interviews en een enquête. Vanuit het literatuuronderzoek leggen we de begrippen 'professionele identiteit' en 'grenservaring' uit en hoe deze zich tot elkaar verhouden. Vanuit de interviews konden we samen met de gegevens uit het literatuuronderzoek de onderzoeksvraag beantwoorden. Bij een aantal onderdelen konden we de resultaten uit de enquête gebruiken, maar dit was niet altijd mogelijk. De resultaten uit de enquête sloten namelijk niet altijd aan bij de onderzoeksvraag.

Onderzoeksopzet

Een aantal sterke punten van de onderzoeksopzet:

- Vooraf aan het onderzoek hebben we een conceptueel model gemaakt. Op dat model hebben we aangesloten met onze deelvragen. Ook het labelsysteem dat we gebruiken voor het verwerken van de tekst uit de interviews is gebaseerd op het conceptuele model. Hierdoor is het onderzoek logisch opgebouwd en zijn de resultaten uit de interviews overzichtelijk gemaakt.
- Voor dit onderzoek kozen we ervoor om de cyclus van praktijkonderzoek te doorlopen. Hierdoor konden we de interviews, de enquête en het literatuuronderzoek tegelijkertijd doen. Dit was helpend omdat we tijdens de interviews nieuwe informatie kregen. Vanuit de resultaten uit de interviews gingen we op zoek in de literatuur wat deze resultaten te zeggen hadden.

Een aantal minder sterke punten van de onderzoeksopzet:

- Tegelijkertijd was het een risico om tijdens de interviews nog bezig te zijn met het literatuuronderzoek. We hadden in het literatuuronderzoek nieuwe informatie kunnen vinden die we moesten meenemen in de interview topics. In het procesverslag wordt onze keuze hiervoor verder gemotiveerd.
- Minder sterk was de inhoud van de enquête. Doordat we deze te vroeg hadden opgesteld, kon deze niet geheel antwoord geven op de onderzoeksvraag. In een later stadium veranderde de onderzoeksvraag en werd een deel van de resultaten uit de enquête minder van belang voor het onderzoek, door een onjuiste of onvolledige vraagstelling.

Generaliseerbaarheid conclusies

Over de generaliseerbaarheid van de conclusies kunnen we een aantal punten noemen. Het aantal respondenten dat is geïnterviewd heeft hier vooral mee te maken. Bij een grotere groep respondenten zou de rol van het geloof en de opvoeding meer helder zijn geworden. Dit kwam in de afgenomen interviews weinig naar voren. Hierdoor kunnen we niet zeggen op welke manier dit van invloed is op een grenservaring.

Toch zagen we bij een aantal zaken duidelijk verzadiging optreden. Met name als het gaat over wat de alumni hebben gewaardeerd vanuit de opleiding, maar ook qua emoties en waarden bij een grenservaring trad er bijvoorbeeld verzadiging op. We hebben bij de keuze van de respondenten gestreefd om zoveel mogelijk de verschillende doelgroepen vanuit de opleiding mee te nemen. Zo hadden we interviews met mannen en vrouwen, SPH en MWD studenten, voltijders en deeltijders en kwamen ze vanuit twee verschillende afstudeerjaren. Dit maakt de uitkomsten waarbij verzadiging optrad wel generaliseerbaar.

De positieve ervaring die men had bij grenservaringen zal eerder generaliseerbaar zijn dan de waardering van toerusting vanuit school. De meningen verschillen nog over de rol van school bij de toerusting, waardoor we hier minder scherpe conclusies kunnen trekken.

Alternatieve verklaringen resultaten

We kunnen niet uitsluiten dat er alternatieve verklaringen zijn voor de resultaten vanuit het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek. Een aantal benoemen we hieronder.

- Het zou kunnen dat niet alleen de CHE te weinig confrontatie biedt aan studenten, maar dat niet-christelijke scholen net zo goed als (te) veilige setting worden ervaren. Deze onderzoeksresultaten hoeven dus niet specifiek alleen voor de CHE te gelden.
- Een alternatieve verklaring voor het feit dat alumni tijdens hun opleiding de grenservaringen weinig tegenkwamen zou kunnen zijn dat grenservaring vooral in de praktijk worden meegemaakt. Het zou kunnen dat alumni zich meer zeker voelen over hun rol als professional na het afstuderen, waardoor ze dan pas beter durven experimenteren met grenservaringen.
- Omdat mensen biologisch gezien na hun afstuderen in de jong volwassen fase komen, komen ze dan pas tot definitieve bindingen. Dit zou deels kunnen verklaren waarom studenten tijdens hun studie nog niet zeker zijn over hun professionele identiteit en deze (deels) nog niet gevonden hebben.

Hoofdstuk 9. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven wij aanbevelingen naar aanleiding van de resultaten en conclusies van dit onderzoek.

Vanuit het onderzoek komt naar voren dat alumni de CHE als ‘te veilige omgeving’ beschouwen, waardoor de confrontatie die nodig is om te leren ontbreekt. Ook geven alumni aan dat ze psycho-educatie hebben gemist als het gaat om uitstappen uit de comfort zone. Ze geven aan dat het fijn was geweest om een stukje normalisering te hebben gekregen van het feit dat het spannend en emotioneel kan zijn. Naast die normalisering wilden ze aanmoediging om het toch aan te kunnen gaan. Naast vrijheid en uitdaging, hebben studenten dus ook rugdekking nodig. Vanuit deze conclusie komen onze eerste 3 aanbevelingen:

1.

We bevelen aan om tijdens de opleiding psycho-educatie aan te bieden over de comfortzone, zodat er aandacht wordt geschonken aan het leerrendement hiervan. Wanneer de opleiding psycho-educatie aanbiedt over de werking van de comfortzone, zullen studenten het eerder aandurven stappen hierin te nemen.

2.

We bevelen aan om tijdens de opleiding Social Work meer confronterende situaties te bewerkstelligen, zodat studenten in aanraking komen met grenservaringen. Dit zijn namelijk zeer ingrijpende leertrajecten gebleken waar alumni echt iets aan hebben gehad.

- a. We bevelen aan om een student vaker in het diepe te gooien. Een bezoek aan een moskee volstaat wat ons betreft niet, omdat de student hierbij in de toeschouwende rol kan stappen. Het gaat om de participerende rol die zo belangrijk is voor de leerervaring. We denken dan bijvoorbeeld aan confronterende situaties door gesprekken met mensen vanuit een compleet andere leefwereld zoals: een abortusarts, een gedetineerde of een reikimeesteres. Een ander voorbeeld is een bezoek aan een mortuarium. Natuurlijk is het goed hierbij aandacht te hebben voor individuele verschillen tussen studenten. Laat hen daarom bewust ieder voor zich verantwoorden waarom deze situatie voor hem of haar buiten de comfortzone gaat. En laat de student ook verwoorden in welke mate de hij/zij zichzelf uitdaagt. Hiervoor hebben we helpende opdrachten ontwikkeld (zie ons onderzoeksproduct).
- b. We bevelen aan om vooral aandacht te geven aan wat zo’n situatie met de student zelf doet. Door de student te laten reflecteren op wat er binnen in hem/haar gebeurt, kan hij/zij handvatten ontwikkelen waarbij de eigen visie en overtuigingen worden meegenomen. De student leert hierdoor te handelen vanuit de eigen visie en overtuigingen.
- c. We bevelen hierbij aan om zorgvuldige toerusting te bieden vanuit de opleiding. Bereid de student hiervan te voren goed op voor door middel van psycho-educatie. Laat er tijdens de situatie iemand in de buurt zijn om op terug te vallen. En zorg ervoor dat er na de gebeurtenis tijd wordt genomen voor reflectie en zorg voor de student. We bevelen het door ons opgestelde ‘Stepping Stones’ model (zie ons onderzoeksproduct) hierbij van harte aan.

3.

Doordat we geen vergelijkend onderzoek hebben gedaan bij andere hogescholen, weten we niet in hoeverre daar de confrontatie wordt gemist, of dat dit voornamelijk op de CHE een probleem is. We bevelen aan verder onderzoek te doen, waarin vergelijkingen worden gemaakt met andere hogescholen, om te zien welke facetten er nog meer kunnen spelen als het gaat om professionele ontwikkeling en welke rol de confrontatie hierin speelt.

Zoals we beschreven in hoofdstuk 2, is de ontwikkeling van professionele identiteit niet alleen een emotioneel-cognitief leerproces maar ook een dialogisch proces. Alumni geven in de interviews aan welke manier van reflecteren hen heeft geholpen. We geven daarom de volgende aanbevelingen over het begeleiden van studenten bij het reflecteren:

4.

Het verdient aanbeveling om de dialoog, zoals Meijers die beschrijft, mee te nemen in bestaande reflectiemomenten tijdens de opleiding.

- a. Dit gebeurt nu soms bij supervisie, maar dat blijkt erg wisselend te zijn per supervisor. De ene supervisor vraagt een situatie wel goed uit op gevoelsniveau en in dialoog, maar een ander doet dat niet. Wij vinden het zorgwekkend dat zoiets cruciaals als succesvolle vorming van professionele identiteit afhankelijk is van de docent die je toevallig treft. Zeker op de CHE waar identiteit voorop moet staan, gezien studenten daarin meerwaarde zien bij de keuze voor een hogeschool. Volgens ons is het van grote meerwaarde om het bespreken van grenservaringen, aan de hand van de dialoog, als verplichtend karakter in te zetten bij supervisie. En om docenten hiervoor toe te rusten. In ons onderzoeksproduct hebben we daarvoor een model opgesteld wat hierbij goed te gebruiken is.
- b. We bevelen aan om bij reflectiemomenten het model uit ons onderzoeksproduct te gebruiken. Omdat de externe dialoog van grote toegevoegde waarde is naast de interne dialoog, en het leerrendement van reflecteren zo een stuk groter wordt. Hierdoor leert de student niet alleen reflecteren op zijn/haar eigen visie. Maar leert hij/zij ook zijn/haar visie te vergelijken met die van een ander. En denkt de student erover na hoe dan om te gaan met verschillende visies.

5.

Uit de resultaten en conclusies blijkt dat supervisie als een goed middel wordt beschouwd voor persoonlijk leren. Intervisie wordt daarentegen niet geprezen. Alumni geven aan dat meer praktijkervaring in combinatie met diepgaande supervisie tot grotere leerwinst zal leiden. Deze resultaten baseren wij alleen op de diepte-interviews met studenten van de CHE, daarom bevelen we verder onderzoek aan voor hoe intervisie en supervisie een plek krijgen binnen het onderwijs.

Bibliografie

- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Goede, M. d., Peters, V., & Velden, T. v. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Baumeister, R. (1999). *Self-concept, self-esteem, and identity* (Vol. Personality: Contemporary theory and research (2nd. ed., pp. 339-375)). (B. A. In V. J. Derlega, Red.) Chicago: IL: Nelson-Hall Publishers. .
- Christelijke Hogeschool Ede. (z.d.) *Onze ambitie*. Geraadpleegd op 24 mei 2017, van: [www.che.nl: http://www.che.nl/nl-nl/studeren/social%20work/voltijd/over-onze-academie/onze-ambitie](http://www.che.nl/nl-nl/studeren/social%20work/voltijd/over-onze-academie/onze-ambitie)
- Christelijke Hogeschool Ede (z.d.) *De CHE: voor de wereld van morgen; Strategisch Instellingsplan 2016-2020*. Geraadpleegd op: 24 Mei 2017, van: <http://www.che.nl/~media/Over%20CHE%20algemeen/CHE2020/IP%202020%20WEB.pdf>
- Christelijke Hogeschool Ede (z.d.) *De CHE: voorrang aan verbinding; Strategisch Instellingsplan 2012-2016*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: http://www.che.nl/~media/Studeren%20algemeen/Flyers%20en%20bestanden/IP2016_brochure_webversie.pdf
- Cox, J. (2016). *Respons tevredenheidsonderzoek*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: [www.tevredenheidsonderzoek.org: http://www.tevredenheidsonderzoek.org/2011/01/24/respons-tevredenheidsonderzoek/](http://www.tevredenheidsonderzoek.org/2011/01/24/respons-tevredenheidsonderzoek/)
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). *Leren vanuit motivatie volgens de sdt*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: https://www.twynstragudde.nl/sites/default/files/content/blog/leren_vanuit_motivatie_volgens_de_sdt.pdf
- Donk, C. v., & Lanen, B. v. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.
- Ewijk, H. v. (2010). *Maatschappelijk werk in een sociaal gevoelige tijd*. Amsterdam: SWP.
- Frijda, N. (1989). *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: self and Society in the Late Modern Age. The trajectory of the self*. . California: Stanford University Press.
- Goffman, E. (1995). *Stigma; aantekeningen over het omgaan met een geschonden identiteit*. p. 107-125. Utrecht: Bijleveld.
- Hoogers, R. (2017, januari). *onderzoeksmethoden*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: [www.wetenschap.infonu.nl: http://wetenschap.infonu.nl/onderzoek/86838-onderzoeksmethoden.html](http://wetenschap.infonu.nl/onderzoek/86838-onderzoeksmethoden.html)
- Ibarra, H. (1999). *Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation*. (A. S. Quarterly, Red.) Thousand Oaks, California: SAGA publications.
- Kohnstamm, R. (2009). *Kleine ontwikkelingspsychologie; de puberjaren*. Houten: Bon Stafleu van Loghum.
- Kohnstamm, R. (2009). *Kleine ontwikkelingspsychologie; het jonge kind*. Houten: Bon Stafleu van Loghum.
- Kroger. (2007). *Identity Development: Adolescence Through Adulthood*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Malda, W., Slendebroek, J., Til, C. v., & Hoogland, J. (2012). *Het ideaal van christelijke vorming. Een onderzoek naar de praktijk van de christelijke vorming onder oud studenten van drie christelijke hogescholen*. Zwolle: Centrum van Samenlevingsvraagstukken.
- Meijers, F., Kuijpers, M., Mittendorff, K. & Wijers, G. (2014). *Het onzekere voor het zekere*. Antwerpen: Maklu en Garant.

- Neuro Linguistisch Programmeren (NLP) Groningen (z.d.) *De 8 basisemoties de 4 bs en hun nuances*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: www.nlp-groningen.com: <http://www.nlp-groningen.com/de-8-basisemoties-de-4-bs-en-hun-nuances/>
- NLP. (n.b.). *de 8 basisemoties de 4 bs en hun nuances*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: www.nlp-groningen.com: <http://www.nlp-groningen.com/de-8-basisemoties-de-4-bs-en-hun-nuances/>
- Plooi, F. (2008). *Onderzoek doen*. Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.
- Pol, H. v. (2014). *Basisboek luisteren&spreken; helpen voor professionals*. Ede: van Binnenuit b.v.
- Ruijters, M. (2015). *Je binnenste buiten: over professionele identiteit in organisaties*. Bussum: Vakmedianet.
- Thempra (z.d.) *The Learning Zone Model*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: <http://www.thempra.org.uk/social-pedagogy/key-concepts-in-social-pedagogy/the-learning-zone-model/>
- Vrijland, N. (n.b.). *bateson de logische niveaus van denken leren en veranderen*. Geraadpleegd op: 24 mei 2017, van: www.coachcenter.nl: <http://www.coachcenter.nl/bateson-de-logische-niveaus-van-denken-leren-en-veranderen/>

Gezocht: enthousiaste alumni

OVER ONS

Aangenaam kennis met je te maken. Wij zijn Lydia en Charlotte, vierdejaars studenten Social Work aan de CHE. We werken momenteel aan ons afstudeerproject en daarom zijn we hard op zoek naar jou.

Voor het CHE instituut mogen wij een onderzoek doen naar de professionele identiteitsontwikkeling van alumni. In het kort gaat het over de vorming van professionele identiteit (inclusief christelijke spiritualiteit) vanuit het onderwijs aan de CHE. En hoe alumni deze nu inzet in de beroepspraktijk.

Timo Jansen (docent psychologie) en Elly van den Berg (CHE instituut) bevelen dit project van harte bij je aan!

WIE ZOeken WIJ

Ben jij afgestudeerd en werkzaam in de beroepspraktijk van Social Work? En ben jij bereid mee te werken aan een belangrijk onderzoek voor de CHE? Dan ben jij de perfecte kandidaat.

DE FUNCTIE EISEN

- We vragen medewerking aan een kort enquête onderzoek. Deze zal hooguit **3 minuten** tijd vragen en gaat voornamelijk over belangrijke waarden voor jou in het werk. De enquête zal in te vullen zijn tussen week 5 en 7.
- Wie weet wordt jij uitgekozen door een steekproef om mee te doen aan een diepte interview. Wij zullen hiervoor bij jou langskomen tussen week 8 en 11. Het gesprek zal hooguit een **uurtje** tijd vragen.
- Zin in een reünie? We zoeken ook enkele enthousiastelingen om mee te praten in een focusgroep in week 12. Dit gesprek zal maximaal **2 uur** duren.

WAT BIEDEN WIJ JOU

Wij realiseren ons het belang van jouw medewerking heel goed en willen je daarom graag tegemoetkomen.

1. Voor de enquête verloten wij een boekenbon onder alle respondenten.
2. Elke respondent van de diepte-interviews kan rekenen op een bioscoop- of boekenbon.
3. Voor deelname aan ons focusgroep onderzoek nodigen wij je uit voor een heerlijke gratis maaltijd of high-tea (afhankelijk van het tijdstip). Die we zullen nuttigen tijdens het gesprek.
4. Levenslange waardering van de onderzoekers.

CONTACT

Ben je enthousiast of heb je nog vragen, mail ons dan vooral!

Lydia Bakker:

Email: lydiabakker1994@gmail.com



Charlotte van der Snoek:

Email: cmavdsnoek@student.che.nl



Bijlage 2: bericht over grenservaring

Nadat we een interview hadden ingepland, stuurden we een appje naar de desbetreffende respondent met alvast de vraag of hij of zij wilde nadenken over een grenservaring. We kwamen er na het eerste interview namelijk achter dat het goed is om iemand langer de tijd te geven hier over na te kunnen denken.

Hieronder volgt het berichtje dat we stuurden:

Hoihoi,

Binnenkort hebben we een afspraak voor een interview! Mag ik je vragen alvast over 1 vraag na te denken? We hebben gemerkt dat dat beter werkt dan dat je dat op het moment zelf moet bedenken.

We zijn op zoek naar een grenservaring van jou. Wat is dat?

- een leuke/mooie/spannende ervaring waarin je niet op bekende routines kunt terugvallen. Je moet uit je comfortzone treden en wat nieuws proberen, zonder zekerheid van de uitkomst. Dus zonder garantie op succes.
- Het is anders dan een ethisch dilemma (dan zoek je naar goed of fout handelen). Bij een grenservaring zoek je naar de betekenis voor de professional (wat breng ik van mezelf in). Het laat zien wie je wilt zijn als professional.
- Je gevoel vertelt je dat deze gebeurtenis uitstijgt boven het alledaagse.

Een voorbeeld:

Ik ging als 17-jarig meisje mijn horecabaas op het matje roepen, omdat hij zo tegen me was uitgevallen wat ik zeer onterecht vond. Uiteindelijk gaf hij me gelijk en prees hij me. Wat een leerervaring was dat!

We praten hier graag met je over door tijdens ons gesprek. Heb je graag meer voorbeelden, laat het dan gerust weten!

Groetjes!

Bijlage 3: Topiclijst

De vragen onder de topics zijn bedoeld om het gesprek op gang te helpen. Er is van de vragen afgeweken, maar de topics zijn in alle interviews aan de orde geweest.

Topic: Werk

Voorbeeldvragen:

- Vertel eens iets over jezelf
- Waar werk je?
- Wat is je missie/wat drijft je in je werk?

Topic: Geloof en overtuigingen

Voorbeeldvragen:

- Wat vind je belangrijk om cliënten te leren of mee te geven?
- Welke rol speelt je geloof in je dagelijkse werk?
- Heb je cliënten met verschillende levensovertuigingen? Hoe is dat voor jou?
- Welke plek/ruimte neemt dit in in het contact met de cliënt of op de groep (met bijvoorbeeld feestdagen)?
- Wat betekent het voor je eigen levensovertuiging dat je cliënten andere levensovertuigingen hebben? wordt je overtuiging daardoor beïnvloed?
- Is het feit dat je man-vrouw bent/NL afkomst/ wel of niet gelovig, van invloed op de manier waarop je met verschillende cliënten omgaat?

Topic: Cliënt begeleiden

Voorbeeldvragen:

- Word je op je werk begeleid om met diversiteit om te gaan? wat vind je van die begeleiding?
- Wanneer zou je een cliënt niet willen/kunnen begeleiden?
- Wat is voor jou nu echt een moeilijke cliënt of casus?

Topic: Grenservaringen

Uitleg grenservaring: Een leuke/ mooie/ spannende ervaring waarin je niet op bekende routines kunt terugvallen maar uit je comfort zone moet treden en wat nieuws moet proberen zonder zekerheid van de uitkomst (dus zonder garantie op succes).

Voorbeeldvragen:

- Beschrijf zo volledig mogelijk wat er precies gebeurde, waarbij je zoekt naar de kern van de ervaring, 'the heat of the moment'.
- Welke emotie(s) ervoer je op dat moment?
- Waar staat/ staan die emotie(s) voor? (Hiermee zoek je naar de onderliggende waarden, alleen hier rechtstreeks naar vragen werkt meestal niet. Dus: waarover was je boos, wat maakte dat je boos was, liet je die boosheid merken, wat was het effect op jou en de ander?.. etc)
- Waarden teruggeven (en checken) bij samenvatting: als ik het goed begrijp is dit belangrijk voor jou.

Topic: Begeleiding vanuit werk

Voorbeeldvragen:

- Word je op je werk begeleid om met grenservaringen om te gaan?
- Hoe ziet die begeleiding eruit?
- Wat vind je van de begeleiding?

Topic: Werken in je team

Voorbeeldvragen:

- Als je naar je collega's kijkt, heb je dan het gevoel dat je wat geloof betreft ongeveer dezelfde opvatting hebt? of verschilt dat heel erg?
- Hoe wordt er op je werk hiermee om gegaan?

Topic: Opleiding CHE

Voorbeeldvragen:

- Hoe heb je van huis uit geleerd om tegen verschillende levensovertuigingen aan te kijken?
- Welke waarden heb je meegekregen vanuit je geloofsopvoeding en welke zijn vormend geweest voor jou?
- Wat heb je hierover tijdens je opleiding aan de CHE geleerd?
- Welke waarden heb je daaraan toegevoegd tijdens je opleiding?
- Hoe werd je op school begeleid om met grenservaringen om te gaan?
- Wat heb je gemist in je opleiding?
- Wat zou helpen voor studenten?

Bijlage 4: de enquête

PAGINA 1

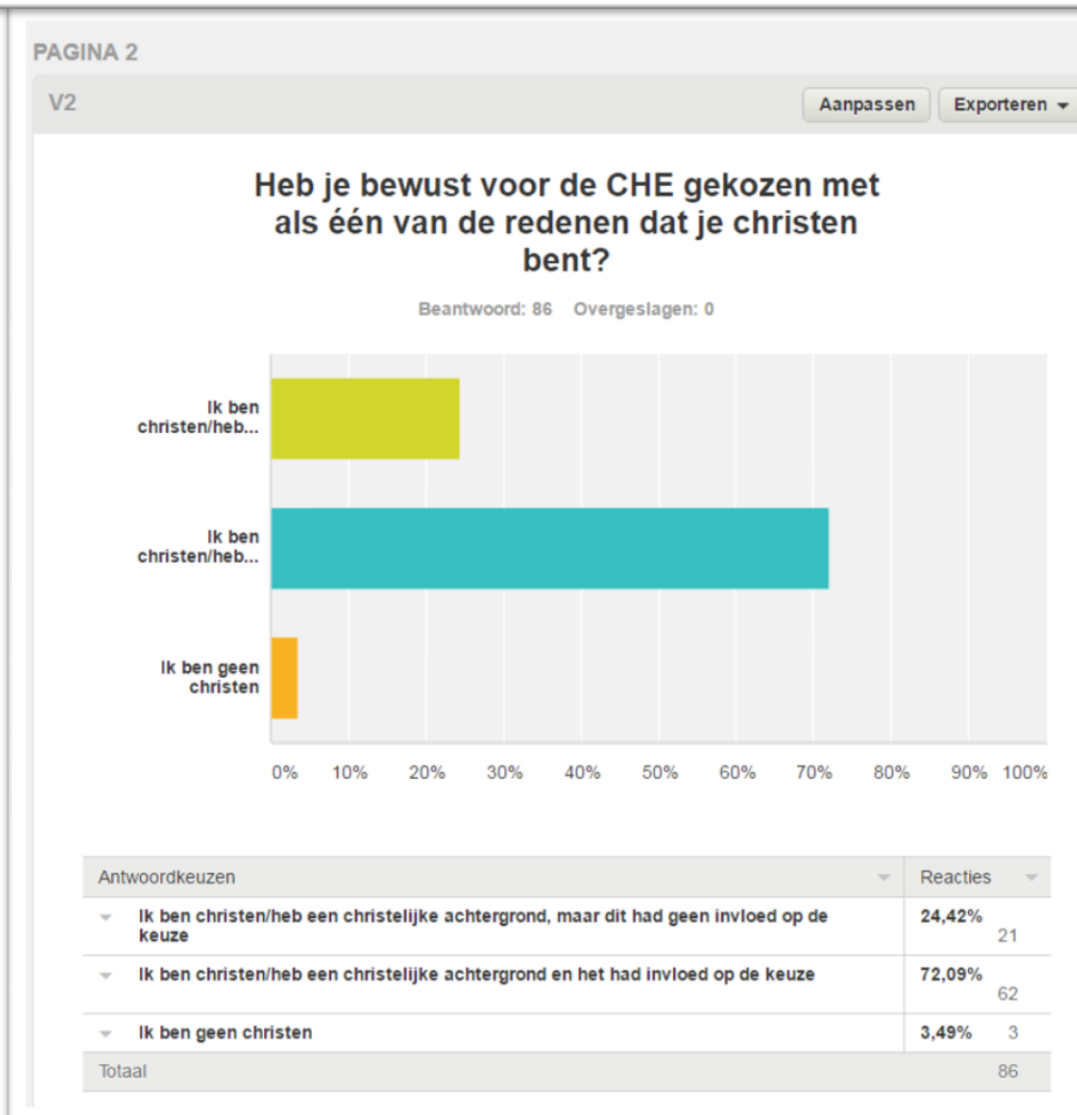
V1

Exporteren ▼

Hoi, Super dat je mee doet aan onze enquête! Jouw feedback is van groot belang voor ons onderzoek, dus alvast hartelijk dank. De enquête zal niet veel tijd vragen. Veel succes met het invullen. Over jou:

Beantwoord: 86 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Geslacht:	Reacties 100,00% 86
Opleiding:	Reacties 100,00% 86
Jaar van afstuderen:	Reacties 100,00% 86
Leeftijd:	Reacties 100,00% 86
Zou je in week 12 mee willen doen aan een focusgroep onderzoek?	Reacties 100,00% 86



PAGINA 3

V3 Exporteren ▾

A. Op welke manier geef jij je geloof/spiritualiteit (of drijfveren) een rol in je werk? B. Wat is je motivatie om het op deze manier te doen?

Beantwoord: 72 Overgeslagen: 14

● Reacties (72)
☁ Tekstanalyse
📁 Mijn categorieën

Categoriseren als... ▾
Filteren op categorie ▾
Reacties doorzoeken 🔍 ?

Weergave van 72 reacties

Ik geloof in het goede van de mensen en dat iedereen kan blijven leren, daarom probeer ik de cliënten te activeren en motiveren om het beste in ze naar boven te halen, zodat ze een zo zelfstandig mogelijk leven kunnen leiden.

15-2-2017 11:28 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik geloof in het goede van de mensen en dat iedereen kan blijven leren, daarom probeer ik de cliënten te activeren en motiveren om het beste in ze naar boven te halen, zodat ze een zo zelfstandig mogelijk leven kunnen leiden.
15-2-2017 11:28 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

vooral voor mezelf, weinig in de gesprekken met mensen. Ik wil met Jezus ogen en liefde naar mijn medemensen kijken, dus ook in mijn werk
14-2-2017 13:07 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Ik werk binnen een beschermde woonvorm voor jongeren met Autisme en aanverwante problematiek (van Eleos). Geloof/identiteit is één van de belangrijkste kenmerken binnen de woonvorm. Ik geef door middel van de dagelijks structuur (Bidden/Bijbel lezen/dagsluiting) vorm aan mijn geloof, daarbij in de persoonlijke gesprekken met de jongeren en algemene normen en waarden (bijv. bij persoonlijke levensvragen, maar ook taalgebruik etc.) B. Geloof, relatie met Jezus, zie ik als het belangrijkste aspect in het leven. Al het andere mag en kan mislukken, maar dat gun ik ze het meest. Mocht ik ze iets kunnen meegeven is dat het zeker. Daarom ook bewust gekozen voor een Christelijke instelling (na een tweetal jaar in niet-Christelijke instelling).
13-2-2017 10:35 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik werk bij Jeugd met een Opdracht waar ik jonge mensen aanmoedig om in de voetsporen van Jezus te wandelen. Alles wat ik doe is erop gericht om God beter te leren kennen en Hem bekend te maken.
12-2-2017 9:07 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Het heeft een grote rol. Het is de reden dat ik dit werk doe. En daarnaast probeer ik de jongeren met wie ik werk te inspireren. Het past goed bij de organisatie waar ik werk.
11-2-2017 12:13 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Het is een groot deel van wie ik ben, waardoor ik het op een automatische manier laat doorwerken in wat ik vertel over mezelf, wat ik doe/niet doe, wat ik de cliënt aan adviezen geef. B. Wanneer ik dit niet op deze manier zou doen, zou ik voor mijn gevoel mijn geloof in God of God zelf verloochenen.
11-2-2017 11:12 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Luisteren, beschikbaar- en betrouwbaar zijn. B. Vanuit de liefde ik van Jezus ontvang anderen liefhebben.
10-2-2017 18:56 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik probeer in mijn werk te horen/zien wat de ander nodig heeft door aandachtig te luisteren en te verifiëren of ik op hetzelfde spoor zit als mijn client. Ik vind het belangrijk om naast mijn client te staan omdat autonomie bij mij hoog in het vaandel staat. De 10 geboden behoren tot de essentie van mijn bestaan en zijn volgens mij nodig om in vrede en rechtvaardigheid samen te leven.
9-2-2017 22:54 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Mijn geloof is de basis waarom ik in de hulpverlening wil werken. Ik geloof dat ik daardoor iets uit mag stralen.
9-2-2017 18:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik probeer in de hulpverlening de cliënt altijd te helpen zoals ik zelf geholpen zou willen worden in een zelfde situatie. Mijn motivatie daarvoor is 'je naaste liefhebben als jezelf'.

9-2-2017 13:59 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A: Door het lezen en horen over Jezus heb ik geleerd hoe hij mensen behandelt. Voor mij is dat een belangrijke leidraad in hoe ik met mensen om probeer te gaan. B: Ik denk dat er geen liefdevoller, vrede-zoekender en beter voorbeeld is om te volgen.

9-2-2017 11:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Door in mijn werk eerlijk en vol inzet te doen om zo iets van het hart van Jezus te kunnen laten zien.

8-2-2017 22:58 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik denk dat her vooral zit ik de houding die ik aanneem naar cliënten. Die ik vanuit thuis al mee heb gekregen. Het altijd iedereen proberen te accepteren. Ik vind dit voor mezelf fijn omdat ik mezelf dan scherp hou om naar de mogelijkheden te blijven kijken. En voor cliënten is het denk ik ook goed omdat ze zich dan gezien voelen.

8-2-2017 20:38 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Mijn eigen visie uitdragen door woorden en daden. Maar ook de ander zijn visie in waarde laten.

8-2-2017 20:16 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Als troost of bemoediging als cliënten het moeilijk hebben. Of mijn kennis delen bij vragen of juist kaderen als cliënten dingen denken/doen die niet gezond gelovig zijn. Daarnaast creëer ik veiligheid door bepaalde rituelen en gewoonten. Motivatie om dit te doen is omdat alle mensen op zoek zijn naar zingeving. Waarom gebeuren dingen wel/niet. Zingeving, christelijk of niet, is altijd belangrijk.

8-2-2017 16:46 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Gesprekken met cliënten (waar mogelijk); levenshouding; eerlijkheid; onvoorwaardelijke acceptatie. B: Ik zoek een balans tussen wat ik zelf belangrijk vindt, en dat wat binnen de organisatie van me verwacht wordt.

8-2-2017 14:40 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Door er voor anderen te zijn en mij volledig in te zetten, een passie. Drijfveer is geloof

8-2-2017 14:13 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. De normen en waarden die ik vanuit mijn jeugd heb meegekregen dragen zeker bij in mijn basishouding tijdens mijn werk. Maar in mijn werk zelf ben ik niet heel bewust bezig met het zijn van christen. Tijdens maaltijden en de band met christelijke cliënten merk ik wel het verschil tussen mij en andere collega's. B. Dit is niet zozeer een motivatie maar gewoon mijn manier van werken. Het zorgen voor zwakkere in de samenleving is natuurlijk wel iets dat in de Bijbel wordt genoemd

8-2-2017 13:34 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik bid zo nu en dan voor cliënten, ook wel eens met cliënten gebeden. Daarnaast bid ik voor wijsheid, inzicht, leg de client in Gods handen. B: God is mijn vader, vriend, schepper. Mijn overtuiging is dat God als best weet hoe de mens in elkaar zit. God heeft immers iedereen gemaakt! Daarnaast is God alwetend en almachtig. Hij weet wat iemand nodig heeft. Het geeft vertrouwen, verlichting en zekerheid om cliënten en daarmee lastige situaties in Gods handen te leggen.

8-2-2017 13:30 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Weinig, sommige cliënten weten het. Het geeft mezelf inspiratie om mijn werk te doen.

8-2-2017 13:17 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik werk vanuit gelijkwaardigheid en wederkerigheid. "Door de ander leer je jezelf kennen" is mijn vertrekpunt. Ik poog liefdevolle vriendelijkheid, ofwel compassie uit te stralen/dragen.

8-2-2017 13:15 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Open en eerlijk zijn over mijn geloof richting collega's en cliënten. Ik werk voor een christelijke organisatie dus de waarden en normen van deze organisatie sta ik volkomen achter en wordt ook uitgedragen richting cliënten.

8-2-2017 12:55 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

De reden waarom ik het werk ga doen is voor een groot deel op mijn geloof gebaseerd. Ik bid in de avond soms voor een bewoner. B ik voel mij hier goed bij.

8-2-2017 12:43 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Als cliënten daarvoor open staan ga ik met hen in gesprek hoe zij hun geloof beleven en hoe dat voor hen van betekenis is of tot steun kan zijn.

8-2-2017 12:25 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik werk op een instelling waar het geloof een belangrijke rol speelt. Hier ben ik bewust gaan werken, omdat ik meer vanuit mijn identiteit als christen wilde werken. Ik liep er bij andere instellingen tegenaan dat ik niet vanuit die visie kon werken. Zoals bijvoorbeeld bidden met of voor een cliënt.

8-2-2017 11:55 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Zorg om medemens, respect naar client als ook collega's, niet gaan voor scheiding maar behoud van relatie door groep op te starten voor het verbeteren van relaties. God vraagt het, een opdracht. Dit geeft meerwaarde in mijn werk
8-2-2017 11:43 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Door het laten zien van mijn waarden en normen en daarin een klein beetje op Jezus te lijken. Mijn motivatie is dat ik op deze manier iets van Jezus liefde voor ons als mensen te laten zien.
8-2-2017 11:40 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Het geloof is voor mij de basis in mijn leven en de bron waaruit ik mijn werk doe. Uit mijn geloof krijg ik de kracht om mijn werk te doen. Dit is voor mij persoonlijk en probeer ik ook uit te stralen naar de mensen die ik begeleid.
8-2-2017 11:26 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Ik werk binnen een christelijke organisatie. Mijn geloof werkt in mijn werk door in mijn basishouding; respectvol, integer, betrokken, etc. Zowel richting cliënten als richting collega's. Wanneer ik merk dat cliënten gelovig zijn, komt dat onderwerp weleens ter sprake of vraag ik bijv. zelf of ze steun hebben aan het geloof o.i.d.B. Motivatie; voor mijn basishouding is de Bijbel mijn motivatie/leidraad. Geloof kan veel betekenen, juist in moeilijke tijden waar cliënten vaak in verkeren. Dan vind ik het mooi en belangrijk om dit thema te bespreken. Juist als mensen dat soms helemaal kwijt zijn. Niet evangeliseren, opdringen o.i.d. maar als het ter sprake komt of ik merk dat mensen gelovig zijn het subtiel eens over hebben. Dat vind ik een meerwaarde als christelijke hulpverlener zijnde.
8-2-2017 11:26 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Door tijdens mijn handelen na te denken hoe Jezus het zou doen: liefde uitdelen en uitstralen, ik wil proberen geen oordeel te vellen en iedereen met respect te behandelen
8-2-2017 11:20 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Bijna niet. Welke werken vanuit de juiste normen en waarden zoals in 10 geboden beschreven staat
8-2-2017 11:19 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A) Door hier open over te praten met cliënten en collega's, zowel op een adviserende manier als het delen van mijn persoonlijke beleving hiervan. B) ik hoop dat mensen hierdoor een stukje van God mogen zien door mij heen en omdat ik oprecht geloof dat God antwoorden en wijsheid heeft die we allemaal vaak hard nodig hebben.
8-2-2017 11:16 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Geduld hebben met mensen omdat God geduld heeft met mij, fouten toestaan omdat God dat ook bij mij doet. Barmhartig en betrouwbaar zijn omdat God dat ook is.
8-2-2017 11:13 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik bid voor mijn cliënten, vertel ze over God dat ze daar de enige rust kunnen vinden, probeer ze lief te hebben zoals God ons lief heeft. Hij is alles wat ze nodig hebben, veel meer dan alle methodes wat ik op ze los kan laten.
7-2-2017 12:19 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik probeer mijn werk vanuit Gods kracht te doen want als ik het vanuit mijn eigen kracht doe, lukt het niet altijd. Maar mezelf overgeven aan God vind ik heel lastig. Als het niet lukt om mensen lief te hebben, dan wordt ik me vanuit mijn geloof altijd bewust dat God hem ook liefheeft en lukt het alsnog. Mijn motivatie is dat ik geloof dat God wil ik Hem betrek bij mijn werk. Ik probeer ook voor collega's een goede, vriendelijke en eerlijke collega te zijn. Mijn geloof motiveert me daarvoor. Ik ben trouwen niet bezig met evangeliseren op mijn werk. Dat vindt ik ook niet gepast. Ik probeer gewoon te leven zoals God het wil.
5-2-2017 11:42 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Het vormt de basis van hoe ik naar cliënten en collega's kijk. Ik probeer dit vanuit een stukje liefde en dienstbaarheid te doen. B. Het voelt als hetgene wat juist is om te doen. Waar uiteindelijk de meeste mensen gelukkig van worden.
4-2-2017 13:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik probeer te handelen vanuit mijn christelijke overtuigingen. Ik houd voor ogen dat ieder mens door God gemaakt en gewenst is. Dit probeer ik altijd mee te nemen in mijn werk. Ik geloof dat God dit van mij vraagt.
3-2-2017 10:44 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik werk bij het leger des Heils waar het geloof een grote rol speelt. Ik ben heel dankbaar voor het werk dat ik mag doen. De manier van dienen en het helpen van anderen geeft mijn geloof handen en voeten.
3-2-2017 9:45 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A: niet heel erg maar wel open staan voor mensen ze respecteren en ik weet dat God groter is dan wat dan ook, maar dit vertel ik niet aan mijn cliënten. B: Mijn motivatie is om mensen mensen te laten en ze te helpen in hun situatie, ik vind mijn overtuiging niet perseer beter dan die van hun dus vandaar dat het wel mijn basishouding is maar ik mijn cliënten vrij laat en probeer zo goed mogelijk te helpen in hun situatie.
2-2-2017 23:07 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Proberend te leven uit het geloof biddend met Gods hulp
2-2-2017 22:56 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Spontane gesprekken met collega's waarin ik mijn visie vertel en hun mening aan hoor. Mijn motivatie is om hun de vrijheid en respect te geven die ik zelf ook verwacht en krijg. Richting de cliënten geloof ik dat God mij deze talenten heb gegeven en dat het mijn verantwoordelijkheid is om ze zo goed mogelijk te begeleiden
2-2-2017 19:15 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Door mijn houding, rustig, ieder mens is uniek, eerlijk, respectvol. B. Zoals Jezus zou doen.
2-2-2017 17:50 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik sta open voor gesprekken met de client over het geloof, maar ik ga iemand niet pushen. In mijn houding/contact met anderen wil ik Gods liefde laten zien.
2-2-2017 17:39 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

In het handelen. Respect voor elkaar bijvoorbeeld.
2-2-2017 17:06 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

In hoe ik omga met dilemma's en voor mezelf of soms met cliënten god hierbij betrek
2-2-2017 11:31 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik probeer aan te sluiten bij de kinderen en wanneer er belang is bij verdere uitleg dan probeer ik zo dicht bij mijn eigen overtuigingen te blijven en de kinderen iets te leren. Dit doe ik omdat deze vraag dan bij de kinderen ligt
2-2-2017 0:06 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

ik probeer vooral mensen/clienten/collega's te laten zien dat ik christen ben door mijn daden. Waarom? omdat cliënten in een afhankelijke positie verkeren en ik hun niet mijn geloof kan 'opdringen' daarvoor komen ze niet bij mij.
1-2-2017 21:59 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Ik werk bij stichting De Haven, Den Haag. Ik kan daar werken vanuit mijn diepste overtuiging. Gods liefde brengt herstel. Het onrecht heeft niet het laatste woord. Bij de haven wordt expliciet ook het evangelie gedeeld wanneer passend. Dit past bij mijn overtuiging mensen pas werkelijk geholpen zijn als ze Gods rust en waarheid kennen. B. Zie antwoord bij A. En daarop aanvullend, God heeft in mijn leven laten zien hoe hij je identiteit kan genezen. Dat heeft mij geraakt en ik geloof dat God die boodschap niet alleen in mijn leven maar ook via mijn leven wil spreken.
1-2-2017 21:04 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik bid om kracht en wijsheid en ook bid ik voor mijn cliënten. En als het gesprek er toe leidt deel ik over wie God is. Omdat ik me afhankelijk van God weet en cliënten ook een relatie met Hem gun.
1-2-2017 20:59 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Doormiddel van te leven als Jezus, door zijn ogen te kijken en handelen. Dit doe ik omdat hij mij voorbeeld is.
1-2-2017 20:51 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Mijn geloof heeft geen rol in mijn werk, alleen wanneer de cliënt aangeeft hier behoefte aan te hebben.
1-2-2017 19:24 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik ben me bewust van mijn eigen christelijke identiteit. Daarbij werk ik op het dorp waar ik woon en mensen kennen mij als christen. De drive om dit werk te gaan doen is ook vanuit het geloof gekomen. Iets willen betekenen voor anderen is ook een christelijke drijfveer.
1-2-2017 19:07 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

het geeft mij de overtuiging dat mensen goed zijn en dat ze liefde verdienen ook als ze niets terug kunnen geven
1-2-2017 18:07 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Ik werk binnen een christelijke organisatie, en kan daardoor in het stuk zingeving binnen de hulpvraag beter aansluiten bij de client. B. Ik vind het belangrijk om iets van mijn hoop door te geven.
1-2-2017 17:26 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Het is voor mij belangrijk dat ik al mijn cliënten bij God kan brengen in gebed. Dat ik aan Hem wijsheid kan vragen om om te gaan met verschillende situaties, aangezien ik ook te maken heb met emoties/gevoelens van mensen en ook nog de gevoelens/emoties van mezelf. Soms kan dit de overhand hebben, daarom heb ik Gods wijsheid en kracht nodig om mijn werk goed te kunnen verzetten. Ik probeer mijn geloof te uiten tegenover mijn collega's/klanten door er voor hen te zijn en te luisteren. Om te vergeven en daar waar kan te helen. Ik geloof dat God mij zal zegenen, zolang ik Hem zoek en naar Hem verlang.
1-2-2017 17:16 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Al ik geef het een rol door mensen bewust te bevragen over hun eigen drijfveren, onderliggende gedachten. Deze uit te dagen tot helpende gedachten en waar mogelijk persoonlijke voorbeelden te geven. Ik noem niet altijd expliciet dat ik christen ben. Bij teamleden voer ik soms wel gesprekken over mijn geloof en hoe dat zijn uitwerking op mij heeft. Daarnaast ben ik net gestart om met een collega te bidden voor onze organisatie/team & cliënten. Bij ik vind het moeilijk om soms de afweging te maken wanneer ik wel niet vertel over God. Omdat ik bij een niet-christelijke organisatie werk vind ik het lastig om 'te evangeliseren'. Wanneer het helpend is voor de cliënt om niet constructieve gedachten om te vormen tot helpende gedachten (met overtuigingen vanuit geloof) grijp ik die kans graag.

1-2-2017 17:04 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik heb twee werkplekken. De eerste is een neutrale maatschappelijk werk organisatie. Ik kan daar met cliënten meestal niet openlijk over mijn geloof spreken. Wel speelt het geloof een belangrijke rol in mijn basishouding, zoals dat ieder mens door God uniek geschapen is en er mag zijn, dat ik betrouwbaar ben, dat ik niet snel opgeef. Ik heb ook werk bij een christelijke hulpverleningspraktijk. Daar betrek ik het geloof meer in de gesprekken, ik sluit daarin aan bij de cliënt.

1-2-2017 16:56 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Bidden voor cliënten waar ik op bezoek ga, waarden en normen bespreekbaar maken met collega's, mijn werk en de gebeurtenissen in Gods handen leggen. Omdat ik geloof dat ik het niet alleen kan.

1-2-2017 16:33 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Niet, ik heb nu andere denkbeelden en meng dit niet in mijn werk. Heeft wel invloed op mijn visie/motivatie.

1-2-2017 16:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Normen en waarden als respect, eerlijkheid, inzet en naaste liefde zet ik bewust in op mijn werk. Omdat ik graag wat wil betekenen voor de maatschappij en ik geloof dat God dit ook van mij vraagt

1-2-2017 15:37 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Vooral in mijn houding naar cliënten, maar ook collega's toe. Ik hoop een verschil te kunnen maken.

1-2-2017 15:33 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. voor mij heeft het te maken met mijn grondhouding, omdat Jezus mij eerst liefhad kan ik anderen liefhebben en zijn liefde uitstralen ook in mijn werk. B. Mijn motivatie ligt daarin in de genade die ik mocht ontvangen en de opdracht die God ons geeft om het evangelie te verspreiden.

1-2-2017 15:27 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik denk dat zingeving een sleutel is tot goede hulpverlening. Deelnemers ontdekken zichzelf en hun leerproces door de fundamenteën van zingeving bij zichzelf te onderzoeken. Ik heb dan ook gesprekken hierover in de begeleiding.

1-2-2017 15:13 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Momenteel werk ik op een buitenschoolse opvang. Ik geef daar mijn geloof vorm door mijn inzet te tonen richting kinderen en collega's. Wanneer de gelegenheid zich voordoet getuig ik tegen mijn collega's en de kinderen. Ik doe dit op deze manier, omdat het een seculiere opvang is en ik niet de mogelijkheid heb om meer met mijn geloof te doen.

1-2-2017 15:11 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Respect en gelijkwaardigheid in contact met cliënten. Mijn motivatie is dat ieder mens gelijk is, wat hij of zij ook heeft meegemaakt e.d.

1-2-2017 15:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

a: het is mijn zijn dus als ik mezelf inzet neem ik dit mee. ik probeer mijn normen waarden over te dragen op mijn omgeving. b als ik mezelf ben kan de cliënt dat ook zijn en werkt het een stuk beter

1-2-2017 15:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Het beïnvloedt de keuzes die ik maak en de manier van handelen. Ik vind het belangrijk dat mijn handelen in overeenstemming is met de Bijbel

1-2-2017 14:51 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A geen bewuste rol, maar probeer iedereen met hetzelfde respect te behandelen. B omdat iedereen dezelfde kan en benadering verdient

1-2-2017 14:49 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik ben gestopt met geloof, sinds enkele jaren. Geloof en spiritualiteit heeft geen rol in mijn werk. Wel zijn mijn drijfveren natuurlijk belangrijk: uitdagingen aangaan, met mensen werken.

1-2-2017 14:39 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Basis van naastenliefde, verschil willen maken in de duistere wereld

1-2-2017 14:25 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Door met cliënten ook te kijken naar zingeving in hun leven. Wat is hun Godsbeeld? Welke rol speelt God en het geloof? Welke normen en waarden zijn belangrijk? Motivatie is dat dit ook dicht bij mijn eigen visie ligt

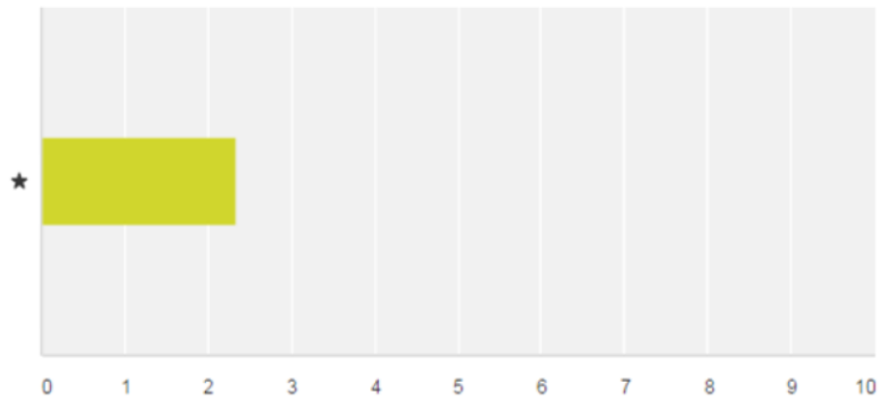
1-2-2017 14:25 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

A. Principes en keuzes zijn vaak verweven met mijn geloof. Dit heeft overigens niet te maken met christelijke tradities en gewoonten, maar meer met motivaties en 'bestaan'.

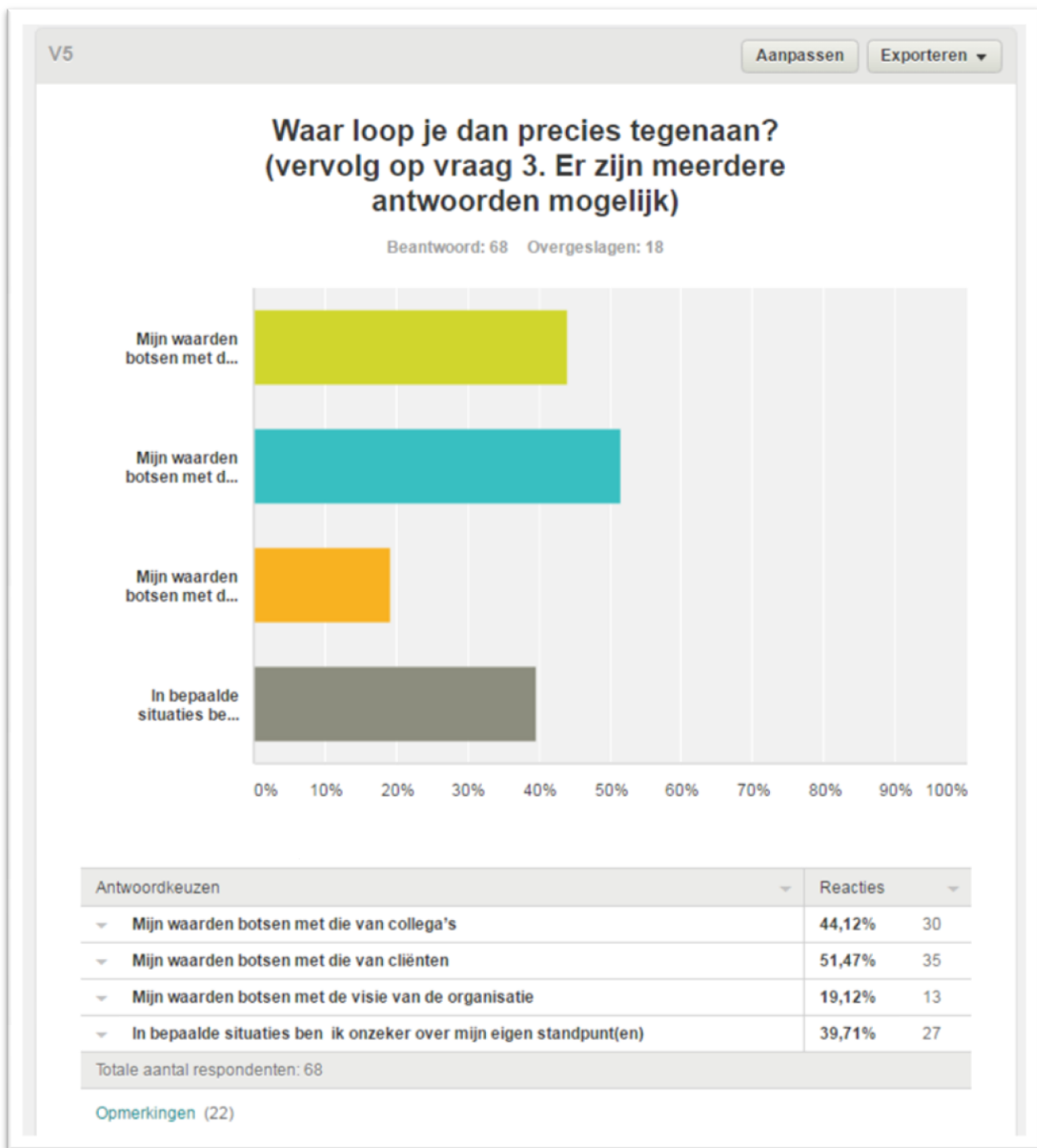
1-2-2017 14:15 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Vind je het wel eens moeilijk om je spiritualiteit/geloof in te zetten in je werkveld? (Denk aan ethische dilemma's of botsingen in contact)

Beantwoord: 71 Overgeslagen: 15



	nooit	zelden	regelmatig	vaak	altijd	Totaal	Gewogen gemiddelde
★	12,68% 9	45,07% 32	38,03% 27	4,23% 3	0,00% 0	71	2,34



1 Verschillen in geloofsoopvatting tussen cliënten + daarbij ontstane conflicten. 2. Psychiatrische problematiek van cliënten ten opzichte van geloof (zwart/wit denken, godsdienstwaanzin, plichtsgetrouw handelen)
13-2-2017 10:37 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Mijn waarden sluiten goed aan op mijn collega's en op de vrijwilligers.
11-2-2017 12:15 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik loop niet direct ergens tegen aan
9-2-2017 18:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Eigenlijk wil ik alleen 'anders' invullen, maar jullie survey vereist een antwoord op één van de vier bovenstaande keuze's. Om door te kunnen naar vraag 6 heb ik het onderste hokje aangeklikt, maar mijn antwoord is; mijn waarden botsen niet zo snel ;-)
8-2-2017 13:18 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Cliënten hebben vaak vooroordelen, waar je eerst bij moet stil staan. Daarnaast is er een zekere relationele band nodig voor je het met een cliënt hierover kan hebben.

8-2-2017 12:26 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Taalbarriere en cultuurverschillen, ik werk met vluchtelingen. Daarnaast mag ik eigenlijk niets zeggen over mijn geloof, dus het bots ook met de visie van de organisatie

7-2-2017 12:21 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik ben niet zozeer onzeker over mijn eigen standpunten maar ik moest wat aanvinken om verder te gaan. Ik vind het gewoon lastig om me aan God over te geven en echt te leven volgens zijn geboden.

5-2-2017 11:43 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik wil mijn mening en ideeën zeker niet opdringen, maar soms zou ik dingen anders aanpakken dan collega's. Dit probeer ik dan bespreekbaar te maken.

3-2-2017 10:45 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Mijn invloed is niet zo groot omdat ik de ander vrij laat, daardoor voel ik mij weleens tekort schieten tegenover God

2-2-2017 19:17 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Waar ligt de grens, als professional en als christen?

2-2-2017 17:51 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik moest een antwoord aan kruisen om door te gaan naar de volgende vraag, maar ik heb geen moeite. Het is niet van toepassing in mijn leven.

2-2-2017 17:41 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Niet onzeker je kan dit aant niet geven dus ik kruis ook de bovenste aan

2-2-2017 11:33 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Dit is allemaal zeker aanwezig, maar dat zorgt er niet voor dat ik het niet doe. Juist daarom probeer ik vooral mezelf te zijn en dicht bij mezelf te blijven ipv 'de christen' te zijn

2-2-2017 0:08 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

ik loop niet echt ergens tegen aan.

1-2-2017 22:00 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Het is niet altijd duidelijk wat de hulpvraag is op dit gebied bij cliënten

1-2-2017 21:29 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Niets van het bovenstaande

1-2-2017 18:08 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ik twijfel soms of ik cliënten help met mijn visie / hulp wat betreft zingeving.

1-2-2017 17:27 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Mijn waarden komen aardig overeen met mijn organisatie, cliënten en collega's. Ik ben niet speciaal onzeker over mijn eigen standpunt.

1-2-2017 15:39 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Soms worden er boeken voorgelezen waar geesten in voorkomen en doe ik dit zelf ook. Ik twijfel daarover. Nog geen standpunt over gevormd.

1-2-2017 15:12 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Soms wordt mijn geduld weleens op de proef gesteld door gedrag van cliënten.

1-2-2017 15:05 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

n.v.t.

1-2-2017 14:52 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

Ben niet gelovig. Ervaar geen conflicten op dit gebied. Ik moet een van de bovenstaande opties aanvinken maar ze zijn geen van allen van toepassing!

1-2-2017 14:41 [Antwoorden van respondenten weergeven](#)

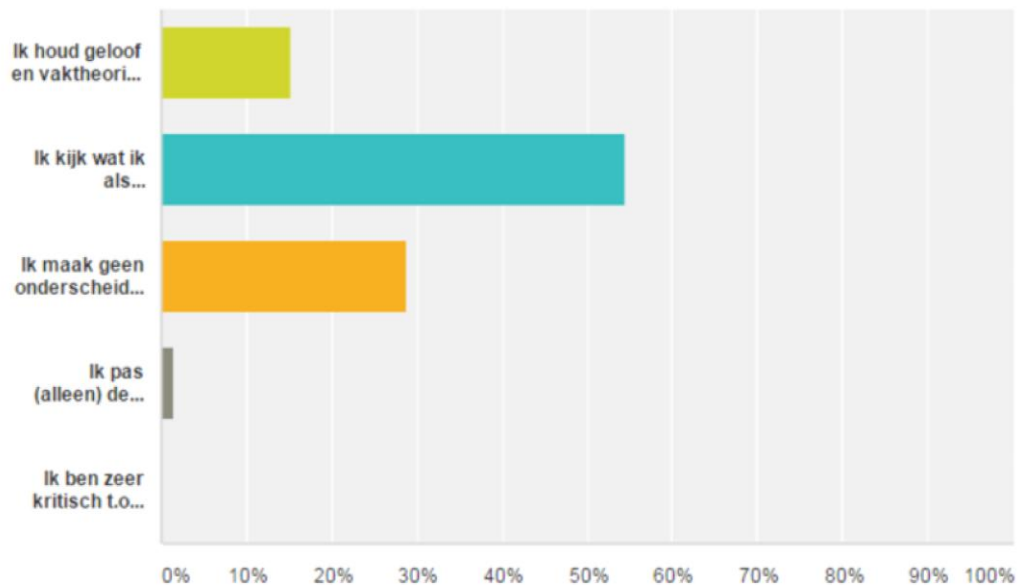
V6

Aanpassen

Exporteren ▼

Waar herken je je het meest in?

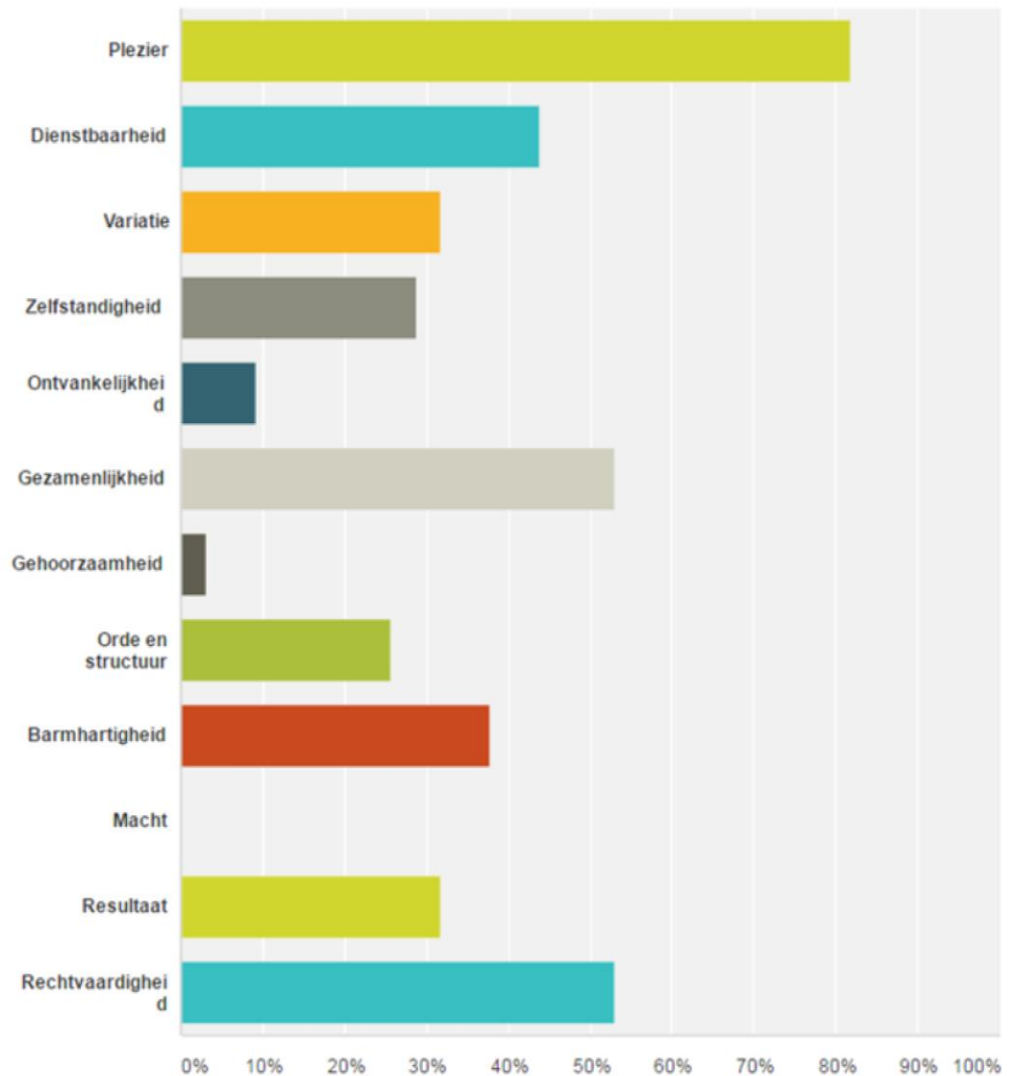
Beantwoord: 66 Overgeslagen: 20



Antwoordkeuzes	Reacties
▼ Ik houd geloof en vaktheorie gescheiden	15,15% 10
▼ Ik kijk wat ik als christelijke social worker wel en niet kan gebruiken uit de bestaande kennisbasis van ons beroepsdomein.	54,55% 36
▼ Ik maak geen onderscheid tussen geloof en mijn vak. Maar ik ben volledig betrokken. Ik geloof dat ontzag voor God het begin is van de wijsheid.	28,79% 19
▼ Ik pas (alleen) de principes uit de Bijbel toe en geen andere vaktheorie. Want de Bijbel bevat de beste 'psychologie.'	1,52% 1
▼ Ik ben zeer kritisch t.o.v. bestaande vaktheorie, ik ontwikkel mijn eigen christelijke theorie om toe te passen in de praktijk.	0,00% 0
Totaal	66

Welke 4 waarden zijn voor jou het meest belangrijk in je werk?

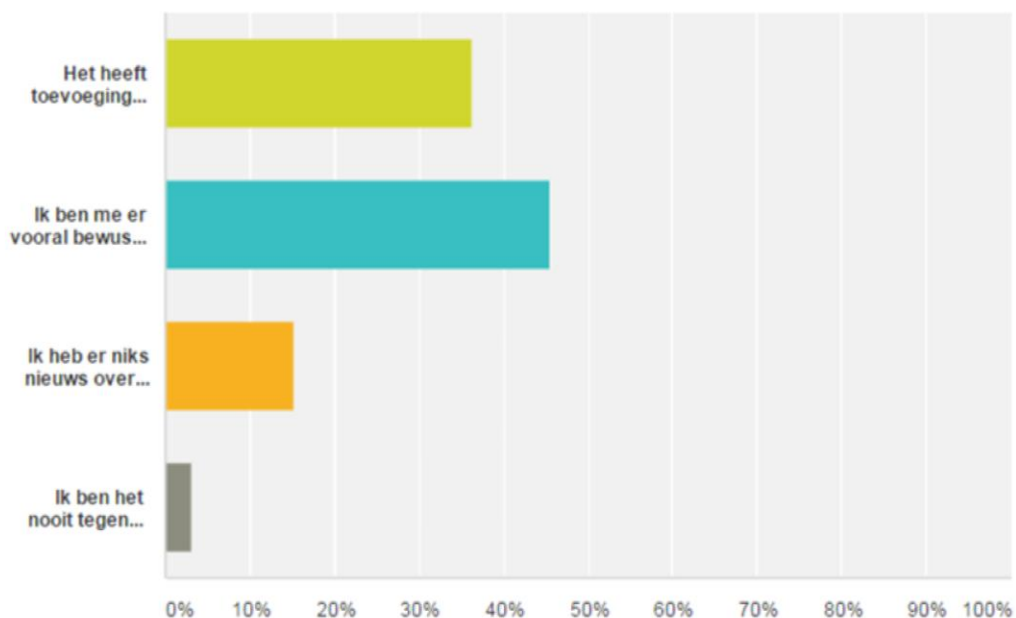
Beantwoord: 66 Overgeslagen: 20



Antwoordkeuzen ▼	Reacties ▼
▼ Plezier	81,82% 54
▼ Dienstbaarheid	43,94% 29
▼ Variatie	31,82% 21
▼ Zelfstandigheid	28,79% 19
▼ Ontvankelijkheid	9,09% 6
▼ Gezamenlijkheid	53,03% 35
▼ Gehoorzaamheid	3,03% 2
▼ Orde en structuur	25,76% 17
▼ Barmhartigheid	37,88% 25
▼ Macht	0,00% 0
▼ Resultaat	31,82% 21
▼ Rechtvaardigheid	53,03% 35
Totale aantal respondenten: 66	

Ik waardeer de toerusting van de opleiding in de ontwikkeling van mijn waarden.

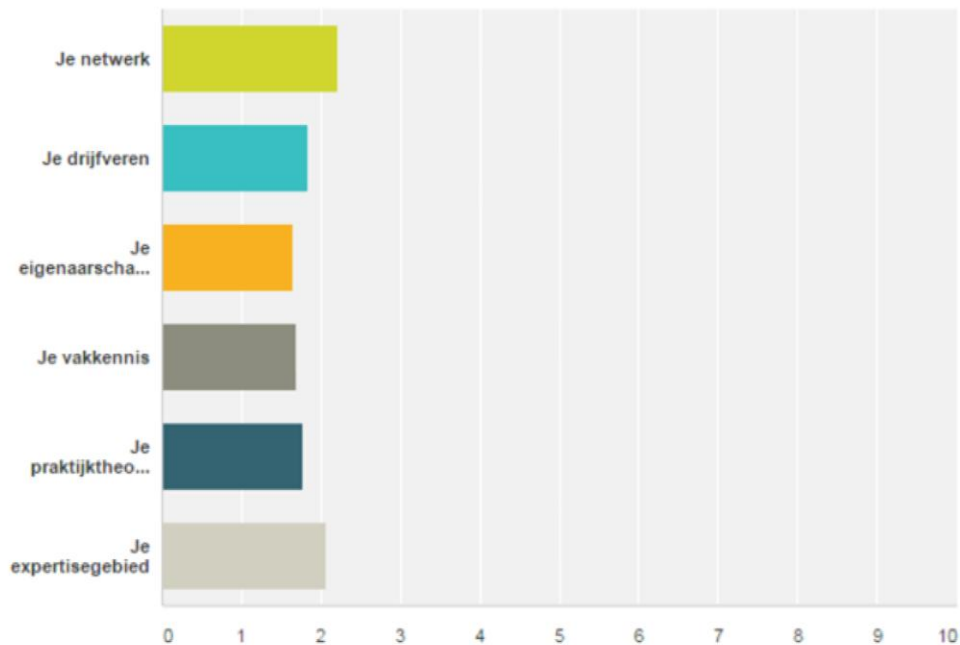
Beantwoord: 66 Overgeslagen: 20



Antwoordkeuzen	Reacties
▼ Het heeft toevoeging gehad aan mijn visie	36,36% 24
▼ Ik ben me er vooral bewust door geworden	45,45% 30
▼ Ik heb er niks nieuws over geleerd	15,15% 10
▼ Ik ben het nooit tegen gekomen in de opleiding	3,03% 2
Totaal	66

Professionele ontwikkeling gebeurt op meerdere gebieden. Geef bij elk van de gebieden aan in welke mate je de toerusting van de opleiding waardeert.

Beantwoord: 66 Overgeslagen: 20



	Ze er goed	Rede lijk goed	Rede lijk slecht	Ze er slecht	Totaal	Gewogen gemiddelde
Je netwerk	6,06% 4	68,18% 45	24,24% 16	1,52% 1	66	2,21
Je drijfveren	28,79% 19	60,61% 40	9,09% 6	1,52% 1	66	1,83
Je eigenaarschap (verantwoordelijkheidsbesef)	46,97% 31	42,42% 28	10,61% 7	0,00% 0	66	1,64
Je vakkennis	40,91% 27	48,48% 32	10,61% 7	0,00% 0	66	1,70
Je praktijktheorie (methodisch werken)	34,85% 23	53,03% 35	12,12% 8	0,00% 0	66	1,77
Je expertiseg gebied	15,15% 10	65,15% 43	18,18% 12	1,52% 1	66	2,06

Bijlage 5: Kernlabeltabel

Kernlabel	Label	Sublabel	Codes
Werk	Inhoud		A1, A2, A3, A4, A6, A8, B5, B10, C1, D1, D3, D20, E1, E5, E16, F1, G1, G2, H1, I1, J1,
	Visie organisatie		A15, A18, B22, B30, D33, E9, E13, E15, E42, E43, E45, F53, G8, G9, G10, H25, I27, I29, I30,
	Drive/missie		A9, A11, A26, A29, A52, A53, A67, A84, B4, B7, B9, B12, B13, B14, C2, C4, C6, C7, D4, D5, D71, E8, E10, E31, F11, F33, F36, F43, F49, G3, H2, H22, H29, H37, I2, I39, J23 J30,
	Motivatatie W		A5, A7, A47, A60, A84, B8, B16, B18, C2, C3, C5, C6, D2, D7, D8, E3, E4, E6, E7, E10, E11, F11, F39, F40, F41, F42, F46, G25, H3, H36, I2, J31
	Rol opvoeding W		A40, A42, A43, B17, B57, D58, F44, F47, H41, H42, I47, J32,
	Rol waarden W		A10, A11, A19, A39, A41, A43, A64, A65, A66, A67, A68, A69, A70, B4, B7, B9, B11, B15, B19, B25, B29, B31, B52, B53, B56, B57, B58, B59, C4, C6, D5, E8, E15, E43, E44, E68, E69, E72, E73, F33, F37, F38, F47, F50, F51, G7, G31, G32, H3, H26, H34, H35, H36, H41, I30, I31, I32, I33, I36, I38, I39, I42, I46, I47, I48, I49, J23, J24, J25, J26, J32,
	Rol geloof / LB W		A10, A13, A14, A17, A19, A20, A21, A22, A23, A24, A25, A26, A28, A29, A30, A38, A39, A40, A42, A49, A50, A66, A67, A68, A69, A70, A84, B18, B20, B21, B23, B24, B25, B26, B28, B55, C7, D5, D8, D59, D60, D61, D62, D63, D67, D68, D70, E6, E9, E12, E14, E15, E31, E32, E33, E34, E35, E36, E37, E38, E40, E41, E43, E45, E68, F36, F42, F52, F53, G4, G5, G6, G8, G9, G10, H23, H24, H25, H26, H27, H28, H30, I39, I40, I41, I42, I43, I44, I45, I49, J25, J27, J28, J29, J31,
	Toerusting		A31, A32, A33, A34, A36, A37, A49, A50, A75, A77, A80, A82, B15, B35, B36, B38, B40, B51, B53, C23, C39, C50, C51, C56, E3, E43, E44, E45, E46, E72, F54, G22, H31, H32, H39, H40, J22
	Persoonlijke ontwikkeling		A2, A4, A27, A35, A48, B1, B2, B6, B27, B56, C45, C46, C48, C49, C50, C52, D57, D68, D69, D70, E2, E39, E40, E41, E49, E50, E51, E52, E59, E70, F40, F45, F48, G23, G42, H33, H38, H43, I24, I25, I27, I28, I36, I37, I38, I67, J33, J41, J42, J43,
Grenservaring	Gebeurtenis		A71, A72, A73, A74, A78, B32, B37, C8, C9, D9, D10, D12, D26, D32, D42, D49, D64, E17, F4, F34, G11, G12, G14, G17, G21, H4, H7, H8, I3, I5, I7, I8, I54, J2, J10, J39
	Aanpak		A74, B37, C9, C10, C24, C27, C28, C29, D10, D14, D23, D37, D47, D52, D53, D56, E28, F10, F12, F13, F19, H5, H7, H9, H17, I11
	Motivatatie G		A74, A83, B32, C14, C20, C24, C25, C30, C31, C32, C37, C44, D13, D16, D17, D18, D27, D28, D29, D30, D31, D37, D43, D45, D46, D50, D51, D54, D57, D65, D66, E17, E26, E27, E29, F15, F17, F31, F32, H12, H21, I6, I7, I10, I15, I19, I21, I54, I60, J8, J18,
	Stimulans		A74, A78, B37, C22, D9, D33, F12, F14, F18, F20, F21, F23, F24, H7, I23, I54, I56, I59, I60

	Weerstand		A77, A79, A80, A83, B32, B35, B36, C10, C35, D12, D14, D26, D32, D36, D38, D39, D41, F5, F7, F9, F16, H14, H15, H16, I11, I13, I17, I18, I20, I22, I23, I26, I60
	Rol waarden G		A83, B32, C20, C21, D17, D29, D34, D41, D44, D45, D48, D50, D51, D54, D55, E20, E26, F11, F17, F35, G16, H12, H20, I19, I60, I63, J14
	Rol geloof/LB G		A24, A84, D26, D28, D29, D31, D35, D64, D66, F35
	Rol opvoeding G		I3, I34, I35
	Emotie		A24, A79, B32, B33, B44, C12, C13, C15, C16, C17, C18, C19, C26, C29, C33, C35, C43, D11, D12, D19, D21, D39, E20, E21, E22, E23, E24, E26, F6, F8, F9, F30, F32, G13, G18, G19, G20, H6, H10, H13, H15, H18, H19, I4, I9, I12, I18, I19, I23, I35, I54, I55, I57, I58, I62, I65, J4, J5, J6, J7, J9, J11
	Gevolg	winst	A84, B41, B42, B44, B46, C11, C32, C34, C36, C38, C42, C43, C44, C45, C46, C47, C48, C49, C52, D11, D15, D19, D21, D22, D24, D25, D40, E18, E19, E25, E30, F19, G25, H5, H11, I14, I34, I35, I61, I63, I64, I66, I68, I69, I70, J13
		verlies	A75, A76, A79, A81, B39, B43, B45, E24, G15, G24, G33, G34, J3
Opleiding	Gewaardeerd		A46, A47, A59, A61, B49, B50, B54, C55, C61, C62, C63, D73, D75, D76, D77, D78, E55, E56, E57, E62, E63, E64, E65, E66, E67, E70, E71, F22, F24, F25, F26, F27, F28, F29, G26, G43, G44, H44, I50, I51, I52, J20, J42, J43
	Gemist		A51, A54, A55, A57, A63, C57, E58, G29, G37, H45, H50, I53, J15, J17, J19, J21, J34, J35, J40
	Tips voor toekomst		A58, B34, B47, B48, C40, C53, C54, C58, C60, D72, E58, E64, E66, G22, G27, G28, G29, G30, G35, G36, G37, G39, H46, H47, H48, H49, J16, J17, J34, J36, J37, J38, J39, J40
	Ervaring		A44, A45, A51, A52, A55, A56, A57, A58, A62, A63, B2, B48, B54, C10, C40, C41, C54, C55, C57, C59, D73, D74, D76, D77, D78, E51, E52, E54, E55, E60, E61, E63, E66, E69, E70, E71, F2, G27, G38, G45, H50, J34, J43
	Motivatatie O		A53, A60, B3

Bijlage 6: Fragmenttabellen

Fragmenttabel interview A	Code	Label
Dus je bent niet erg bezig met behandelen, maar vooral met in kaart brengen. Dus dat heb ik eigenlijk ook fulltime gedaan. Want ik werd als invaller heel snel vaste kracht, maar dat vond ik heel erg pittig.	A1	Inhoud
Dat was denk ik ook niet de manier die bij mij paste. Dat heel snel constant crisis, heel erg schakelen, geen band opbouwen... Dus toen ben ik uiteindelijk gaan verder zoeken naar een andere baan	A2	Inhoud Persoonlijke ontwikkeling
En daar ben ik heel erg bezig met visie, studenten toerusten, coachen en gewoon mijn leven delen. Dus ik heb nu eigenlijk een combinatie van wel in de hulpverlening met jongeren Ik ben nu uit de crisisopvang naar een andere locatie gegaan op een Kamer Training Centrum. en op een behandelgroep in Utrecht	A3	Inhoud
dat past veel beter bij mij dan de crisisopvang, omdat ik dan gewoon.. jongeren komen heel lang chillen gewoon bij me op kantoor, ik heb leuke gesprekken met hun, en ik ben niet de hele tijd aan het rennen en brandjes blussen en politie-agentje aan het uithangen. Dus dat past heel erg bij mij.	A4	Inhoud Persoonlijke ontwikkeling
En dat navigators is echt mijn droombaan. Dus ik heb het echt heel erg naar mijn zin.	A5	Motivatatie W
Maar daar zitten zes jongeren opgenomen, of die wonen daar en ze regelen verder alles zelf. Hun werk, hun eten want je eet niet met hun, ze gaan zo laat naar bed als ze willen. Nu zie je wel dat daar ook jongeren zitten die daar niet helemaal toe in staat zijn, dus er gebeurt wel heel veel. mijn taak is gewoon: ik zit daar in mijn kantoortje, de hulpverlening gaat vooral via de app. 'waar ben je, hoe is het met je, ga ik je nog zien vanavond?' En ik kijk gewoon een beetje. Als invaller heb je geen mentoraten, dus ik kijk gewoon een beetje wat speelt er? Kan ik met een jongere nog gewoon een gesprekje aanknopen? Dat een beetje. k ben wel een beetje leiding, dus ze weten wel van.. kijk, met sommige jongeren moet ik echt even in gesprek omdat iets niet gaat. En dan app ik van 'hee hoe laat ben je thuis, kan ik je spreken?'	A6	Inhoud
nou ik vind het heel leuk om anderen in hun kracht te zetten, in beweging te krijgen. Dat vind ik heel leuk. Dus mensen die een beetje vastgelopen zijn helpen om weer een beetje. Ik hou er dus heel erg van om mensen in beweging te krijgen	A7	Motivatatie W
bij Navigators ben ik bezig met discipelschap	A8	Inhoud
En mag doorgeven wat jij zegmaar ontvangt. [op de vraag: wat is een christen volgens jou?] ik hoop dat christenen dat aan het doorgeven zijn, zo ervaar ik dat wel in mijn leven.	A9	Drive/Missie
ik zeg altijd je bent kostbaar, waardevol en geliefd. tenminste dat hangt altijd een beetje in mijn hoofd als ik met jongeren in contact ben. Dat is een beetje de basis.	A10	Rol waarden W Rol geloof/LB W
En dan zou ik ook altijd wel naar boven willen halen waar ze goed in zijn. Dus ik denk echt in hun kracht zetten, dat ik dat heel belangrijk vind.	A11	Drive/Missie Rol waarden W
En ik kom ook wel cliënten tegen die zo diep in de put zitten, dat ik het soms ook niet kan laten iets te zeggen over Jezus en als ze bang zijn dat ze altijd tot Hem mogen bidden.	A13	Rol geloof/LB W
En toen zei ik op een gegeven moment van 'hee, ik hoor nu zoveel shit. mag ik anders voor je bidden, dat we dit gewoon bij God brengen?' Dus ik bad voor haar soa's, haar financiële problemen, haar moeder, voor iedereen. En	A14	Rol geloof/LB W

ze was daarna echt heel erg ja geraakt. En daarna kregen we nog een leuk gesprek over hoe kan je God nog meer betrekken in je leven als je dat wil? En dat wilde ze wel, dus dat was heel erg leuk.		
Timon is wel een christelijke organisatie dus ik denk dat ze dat wel oké vinden. [over: bidden].	A15	Visie organisatie
Ik heb ook voor het Leger des Heils gewerkt en daar heb ik ook wel eens gebeden met cliënten. Maar dan deed ik het ook nog vaak met mijn stagebegeleider in de auto, dat we wel eens aan het bidden waren voor cliënten.	A17	Rol geloof/LB W
ik houd me daar eigenlijk helemaal niet mee bezig of dat mag. Ik denk dat ik automatisch denk 'dat zal wel goed zijn' Maar ja, geen idee. [over: bidden]	A18	Visie organisatie
op Timon heb ik ook veel Islamitische jongeren in huis gehad. En zelfs ook hele reformatische christenen. dat echt jongetjes zeggen 'ik ga naar de hel want ik ben van de duivel'. Want dat is dan hun gezegd. Dus dat vind ik ook wel een hele andere levensovertuiging. En dan zeg ik ook altijd: 'wil je één ding onthouden. Dat Jezus echt van je houdt'. Of iets in andere bewoording. Maar wel dat je echt waardevol bent. En laat het niet een waarheid worden voor je hart dat jij naar de hel gaat. en Islamitische, dat vind ik eigenlijk wel leuk. want daar heb je ook altijd leuke gesprekken mee en ja.	A19	Rol geloof/LB W Rol waarden W
Maar dat is bij Timon zo, dat we bidden voor het eten, dus ze komen wel een beetje in aanraking. Als ze weggaan krijgen ze een Bijbel. Dus ik denk dat het wel echt een christelijke organisatie is die bidden dan ook wel oké vindt. Ja, nou aan tafel, wij hebben daar een heel groot schilderij van Rembrandt hangen met de Verloren Zoon. Dus soms pakken we dat schilderij erbij en dan leggen we daar iets over uit en dan stellen ze daar wel vragen over.	A20	Rol geloof/LB W
Of dan zitten we bij de Mac Donalds en dan ja hebben we ook een heel gesprek over God. Dan hebben ze heel erg vragen, waarom is er lijden? Dus dan praten we daar gewoon op een leuke manier van 'hoe zie jij dat dan, en ik vertel misschien eens iets, Ja.' Ik heb weleens een keer een Kerstavond gevierd, maar nog aangeboden of iemand naar de Kerstnachtdienst wilde, maar dat wilden ze allemaal niet.	A21	Rol geloof/LB W
Ja, wordt ook gedaan ja, maar vaak doen die jongeren niet mee. Ik heb een keer een jongen meegemaakt die dat deed. Maar daar is wel ruimte voor hoor. [over: Ramadan] En we koken ook Halal, ja voor hen. Dus daar houden we wel allemaal rekening mee ja.	A22	Rol geloof/LB W
Meer mijn eigen levensovertuiging stond wel onder druk omdat je zoveel gebrokenheid ziet. Dus dat, ik moet heel erg me daar ergens voor beschermen.	A23	Rol geloof/LB W
Nouja, toen het niet zo lekker met me ging omdat ik daar teveel uren draaide, zei ik echt tegen [naam man] van: Kwam Jezus maar terug, omdat ik zoveel gebrokenheid zag en dacht van: Wat is dit voor wereld? Dus heel erg van: bestaan er nog normale gezinssituaties. Dan raak je het gewoon ff helemaal kwijt. Dus dat vond ik wel heel lastig ja.	A24	Emotie Rol geloof/LB G en W
Dat je echt denkt: Hoe is het mogelijk, dat dit, ja dat er zoveel ellende is.	A25	Rol geloof/LB W
Nou, ik heb altijd wel het idee gehad: waar zoveel gebrokenheid is, daar mag je ook iets heel moois laten zien.	A26	Rol geloof/LB W Drive/Missie
ze laten me altijd best wel binnenkomen. Net zei een collega van: Oh, waar een ander zes dagen over doet, jij hebt binnen zes minuten al zit je bij de kern bij een jongere, dus eigenlijk superfijn dat je hier af en toe invalt.	A27	Persoonlijke ontwikkeling
Ik bid ook wel echt veel voor de jongeren en dat zeg ik ook wel 'ns.	A28	Rol geloof/LB W
ik betrok daar altijd wel denk ik ergens God mee. Maar daar was ik echt wel een beetje de enige in hoor. Want er waren heel veel collega's die ja wel ergens geloofden of ooit naar een kerk gingen, maar daar niks verder mee deden.	A29	Drive/Missie Rol geloof/LB W
Nou ik deelde altijd wel wat ik deed. Dus als ik met een jongere had gebeden, of ik rapporteerde dat of vertelde dat tegen een collega. dus dat is wel leuk om terug te horen dat ze het juist heel inspirerend vinden. Terwijl ik me daar niet altijd bewust van ben.	A30	Rol geloof/LB W

we hebben wel een cursus moreel beraad gehad. Dus daar ben ik wel echt een beetje in opgeleid al vind ik. Dat waren wel twee hele dagen en een online cursus en een examen en een paper of essay moest je schrijven. dat wel, maar verder heb ik niet heel veel training gehad. ik heb ook ergens intervisie elke keer gemist, ik heb er ook even uit gelegen dus ik heb het idee dat ik daar niet verder in ben opgeleid. Dus ik heb daar wel geleerd om nog iets grondiger naar een situatie te kijken, dan gewoon even erover praten. dus daar heb ik heel veel aan gehad.	A31	Toerusting
nee, nee en je handelt dus heel erg naar je intuïtie zeg maar. En zeker als je echt net nieuw bent en mijn team waar ik in kwam lag helemaal in puin. dus je stond er ook een beetje alleen voor. Dus dan is dat wel zwaar ja. En op een crisisopvang krijg je denk ik honderden dilemma's op een dag	A32	Toerusting
dus dan moet je gewoon, ja je gaat gewoon. Terwijl als ik daar nu wel eens over nadenk denk ik ja heb ik in sommige situaties wel goed gehandeld.. je kiest op een gegeven moment een route en daar ga je dan voor. En dat kan ik ook wel verantwoorden maar of het het beste is geweest? Als ik er even langer over had nagedacht of met meer ervaren collega's werkte dan was dat misschien wel anders gegaan.	A33	Toerusting
[op de vraag: Wat had je nodig] Ik denk ruimte met mijn team om dit soort situaties te bespreken. En die was er niet.	A34	Toerusting
als je een paar keer een vermissing meemaakt dan weet je op een gegeven moment hoe je dat aanpakt	A35	Persoonlijke ontwikkeling
binnen navigators hebben wij een club studenten onder ons waar we een paar signalen krijgen dat ze zich zorgen maken. en wat is dan precies mijn rol en gaan we die jongen daar mee confronteren, of dat kenbaar maken of.. dat vind ik wel lastige situaties ja. nu.	A36	Toerusting?
nou ik heb ook nog een werkbegeleider binnen Navigators maar dan bespreek ik dat daarna nog wel even met mijn werkbegeleider, is dat eigenlijk wel handig geweest? dus dan ging zij me daar meer advies over geven. zij heeft veel meer ervaring met dat soort situaties.	A37	Toerusting
ik ervaar zegmaar nu niet dat iets schuurt met mijn levensovertuiging.	A38	Rol geloof/LB W
zeker jongeren die zegmaar erop los seksen en hele andere dingen nastreven. dat vond ik wel van 'mèn' ja dat vond ik heel ingewikkeld.	A39	Rol geloof/LB W Rol waarden W
dat zij zo anders in het leven staan dan ik, en zo'n andere opvoeding hebben gekregen.. Dat ik echt dacht van ik voelde me altijd heel gezegend met de opvoeding die ik heb gekregen, maar ook wel van dit is gewoon een soort van de wereld. maar dan ook wel in zijn extreems. dit zijn gewoon hele verharde jongeren met hechtingsstoornissen dus ja dat zijn ook wel extreme situaties.	A40	Rol geloof/LB W Rol opvoeding W
En ik zat ook op zegmaar een mbo wat niet christelijk was, dus daar werd ik wel geconfronteerd met mensen van mijn eigen leeftijd die met hele andere dingen bezig waren. en daar was altijd wel open gesprek voor.	A41	Rol waarden W
kijk mijn ouders hebben niet perse heel veel ervaring met hoe ga je om met allemaal mensen die niet christelijk zijn. Ik denk dat wij toch ook wel altijd een beetje in een bubbel hebben gezeten.	A42	Rol geloof/LB W Rol opvoeding W
Maar wel altijd heel erg ik denk altijd vriendelijk en ook wel uit durven komen voor waar je voor staat. Dat heb ik denk ik wel meegekregen.	A43	Rol opvoeding W Rol waarden W
ik zal echt dingen hebben geleerd, maar misschien dat ook heel veel dingen onbewust gaan. Dat je er misschien wel les over krijgt, maar..	A44	Ervaring
Er waren natuurlijk lessen van over geloof versus werk, en of je dat los moet koppelen of samen moet zien. Daar was ik altijd heel erg verbaasd dat sommigen dat heel erg los wilden koppelen. Dus daar werd wel het gesprek over aangegaan. privé en geloof ja, ze wilden dat heel erg gescheiden houden. Dat begreep ik nooit.	A45	Ervaring
En ethiek heeft me denk ik ook wel echt geholpen hoor.	A46	Gewaardeerd

hoe zie je je medemens, dus daar word je ook wel een beetje in gevormd.		
En ik vond ook een docent die daar werkte ook wel inspirerend, op dat gebied denk ik. Die deed natuurlijk ook heel veel met haar geloof. ik merk wel dat ik van nature misschien toch op zoek ga naar plekken: Timon leek me een hele mooie organisatie. Mede denk ik omdat het een christelijke organisatie is.	A47	Gewaardeerd Motivatie W
ik zou willen dat ik makkelijker voor een niet-christelijke organisatie...	A48	Persoonlijke ontwikkeling
Maar ik heb het heel erg nodig als ik gewoon weet ik veel 90 procent van mijn tijd word blootgesteld aan best wel ellende, dan vind ik het heel fijn om met collega's te werken die dezelfde levensovertuiging hebben. Waar ik dan mijn hart even kan luchten.	A49	Rol geloof/LB W Toerusting
Maar nu is het ook zo bij Timon dat dus ook heel veel daar niet zoveel mee hebben, en ook niet meer naar de kerk gaan ofzo. Dus dan kan ik het wel kwijt, maar of ze me dan verder helpen dat is dan niet echt zo. En met collega's die dat wel veel meer hadden, dan gingen we ook samen bidden of, ja, er iets mee doen	A50	Rol geloof/LB W Toerusting
nou ik realiseer me heel goed dat ik misschien wel hierin weer een beetje een buitenbeentje ben. Zo heb ik me ook altijd wel op school gevoeld. Ik had niet het idee dat mijn hele klas daar zo in stond. Dus ik vraag me af of dat echt in de opleiding zou verwerkt moeten worden. Ik denk dat heel veel anders daarin staan. ik was altijd heel erg van mijn geloof delen, maar dat hadden mijn medestudenten helemaal niet zo	A51	Ervaring Gemist
ik had ook wel een paar studenten die helemaal niet gelovig waren maar wel op de CHE zaten. Dus ik dacht altijd wel ik ben hier unieker in. Ik had echt niet het idee dat mijn medestudenten ambities hadden om God te betrekken in hun werk. Dus om een keer te bidden voor een cliënt. Dus waarom zou je daar dan een soort van in opgeleid moeten worden als de rest daar eigenlijk niet behoefte aan had... Ik heb dat wel gezien dat dat een beetje los stond van de opleiding. Ik heb gewoon echt een hart voor het evangelie verkondigen, en toevallig doe ik dat met een MWD-jasje aan, nou super handig...	A52	Ervaring Drive/missie
ik ben niet per se hier op de opleiding om te denken nou ik wil echt een hele goede MWD'er worden. Ik vond het gewoon interessant, ik wilde een diploma om in de hulpverlening te werken. Ik roep ook altijd ik wil gewoon zendeling worden of zijn, en als dat is met een jasje als MWD'er, nou mooi.	A53	Drive/Missie Motivatie O
Ik ben toen ook wel getraind door de CHE in dat we een zelfsturend team moeten worden. En dat heb ik ook teruggegeven, van wat ik wel echt heb gemist in de opleiding je komt in een nieuw vakgebied, en er komt zoveel op je af en je wilt het meteen super goed doen, dus je springt in ieder gat. maar als je niet goed wordt begeleid dan zit je dus heel snel thuis. dat heb ik misschien wel gemist van hoe zorg je dat je toch je grenzen op allerlei gebieden kan aangeven.	A54	Gemist
En is het wel dat ik wel veel medestudenten trof die echt in een christelijke bubbel	A55	Ervaring

zaten. dat ik dacht van nou, als je de realiteit in de wereld ziet, die is heel anders dan dat wij hier ervaren, kan je daar wel mee omgaan? Als jij bijvoorbeeld ik heb ook jongeren die homoseksueel zijn of lesbisch, ja, dan moet je heel erg oppassen dat je dat niet veroordeelt.		Gemist
ik heb natuurlijk mijn stagejaar bij multiprobleemgezinnen gedaan, die ook niet christelijk waren, ik heb een jaar nog gewoon in de apotheek gewerkt en op een MBO gezeten. Dus ik was al wel heel erg, ja in niet-christelijke kringen.	A56	Ervaring
dan hadden we iemand die op school lesbisch was en die kwam daar iets over vertellen. Maar dan waren ze echt wel geshockeerd alsof ze voor het eerst in hun leven een lesbisch iemand zagen... En dan dacht ik wel van nou, dan krijg je het nog moeilijk als je..	A57	Ervaring Gemist
En dan gingen vaak mensen ook nog op een reformatorische instelling ook nog eens stage lopen. Dus ja dan tref je daar ook weer reformatorische christenen die daar zijn opgenomen. ik heb de CHE wel als een hele goede school ervaren, met gewoon goede docenten, goed onderwijs. Dus daar ben ik wel heel tevreden omik zou je wel gunnen om nog meer wat breder te kijken. er zijn ook heel veel mensen die niet zo zijn zoals jij, en hoe ga je daarmee om?	A58	Ervaring Tips voor toekomst
docenten die ook gelovig zijn, dat is wel heel behulpzaam denk ik.	A59	Gewaardeerd
ik heb heel bewust gekozen wel voor de CHE, omdat ik mijn apothekers-assistent op een MBO school had gedaan, waar allemaal niet-christenen zaten ik dacht, als het er is, een school met een christelijke identiteit.. En ik ergens nog een kloppend evangelie hart heb, dan vind ik dat wel een mooie combinatie. ik dacht het lijkt me heel fijn om medestudenten te hebben die ook christen zijn. Ja daar ben ik wel een beetje van op teruggekomen het is wel iets wat je vanuit je levensbeschouwing doet, hoe cool is het als daar christelijk onderwijs voor is.	A60	Motivatatie O Motivatatie W
	A61	Gewaardeerd
ik weet niet of de CHE nou heel erg pro evangeliseren dan is tijdens hulpverlening	A62	Ervaring
ik weet het gewoon niet meer zo goed hoe het geloof dan per se een rol speelde in de lessen maar het klinkt natuurlijk wel door wat docenten hoe zij dingen beleven. ook niet altijd maar ja.	A63	Ervaring Gemist
ik denk dat ik iedere cliënt zou kunnen begeleiden	A64	Rol waarden W
ik zou niet degene willen zijn die haar brengt naar een abortuskliniek.	A65	Rol waarden W
ik sta open voor iedere soort van cliënt. Ik heb niet dat ik denk ik kan een cliënt niet begeleiden omdat ik heel vaak denk zij kennen het geloof niet, dus dan snap ik dat zij zulke keuzes maken. en dan zou ik vooral teruggeven wat ik vind en wel bij willen staan. Dus een beetje dat ik misschien toch een beetje door laat sijpelen hoe ik dat zou zien, maar dan wel heel erg open, zeg maar niet veroordelend	A66	Rol geloof/LB W Rol waarden W
ik geloof dat de principes uit de bijbel zeg maar het goede doet voor mensen weet je wel? die zijn er opdat het ons goed zal gaan. dus ik geloof dat heb ik misschien dan ook zo ervaren dan zou ik dat echt willen meegeven.	A67	Rol geloof/LB W Rol waarden W Drive/Missie
ik ga ze niet opdringen als ze daar niet in geloven, maar ik zou wel het gesprek daarover willen aangaan. dan zou ik misschien toch nog mee kunnen gaan naar een abortuskliniek, maar dat zou ik alleen kunnen als ik daarover het gesprek ben aangegaan.	A68	Rol geloof/LB W Rol waarden W
ik vind niet veroordelen wel heel belangrijk. gewoon getuigen over hoe jij dingen ervaart, en niet afkeuren	A69	Rol waarden W Rol geloof/LB W
Ook met homoseksualiteit in de hulpverlening, dat wil ik ook niet afkeuren. ik vind het zoveel belangrijker dat ik contact heb met de jongere dan dat het daarop stuk moet lopen.	A70	Rol waarden W Rol geloof/LB W
ik ren erheen, ik trek haar uit het raam en doe het raam dicht. maar ik dacht wel van oh wat moet ik doen, ze is zo helemaal gek. en ik voelde me daar wel heel erg alleen staan. En ik had dus niet heel veel ervaren collega's in mijn omgeving, ik werkte met een uitzendkracht. En ik dacht ook wel van ja mag ik haar fysiek benaderen of aanpakken, of niet? En op een gegeven moment liep ik met haar naar de wc, maar ze zwalkte over de	A71	Gebeurtenis

gang en toen begon ze in één keer te rennen. En toen dacht ik ja laat maar gebeuren, want dan sta ik er nu niet alleen voor, dan loopt ze maar naar beneden waar die collega is. En toen krioelde ze door de gang en we probeerden een deur dicht te houden en toen rende ze de tuin uiteindelijk in. Toen hing ik uiteindelijk aan haar benen en toen zei die collega, die uitzendkracht, ook tegen mij van ja mag ik haar vastgrijpen? En ik dacht ja mag dat eigenlijk? En ik schreeuwde nog om een soort van gedragswetenschapper die ergens in de tuin aan het lopen was, zo van 'we zijn hier'. Maar die hoorde me niet. En uiteindelijk is dat meisje door het hek heen gerend, die andere collega er overheen geklommen, die uitzendkracht. Haar vastgegrepen.. Maar ze was zo gek, zo sterk dat ze toch de straat oprende. Kwam ze nog voor een auto, maar die kon net op tijd stoppen maar ze lag op de motorkap.		
ze was helemaal onder invloed, dus de combinatie van drugs en alcohol. En ze had echt hechtingsproblematiek dus ik vond het bijna psychiatrisch. Dus we hebben ook een psychiater laten komen. Maar die zei ja ze moet eerst haar roes uitslapen.	A72	Gebeurtenis
Ik ging haar kamer opruimen en ik vond daar allemaal brieven over ja heel erg van ik wil dood, maar ook 'mijn bucketlist.' Dat ze skinnydipping maar ook met drie jongens tegelijk seks hebben, hele ongezonde dingen voor een meisje van 15. En ik vond allemaal messen uit onze keuken in haar kamer, en toen dacht ik echt van oh nee. En ik stond nog de shaken van dat incident terwijl ze nog wel in huis was. En al die jongeren waren helemaal in opstand en dus het was best wel een hele heftige situatie.	A73	gebeurtenis
En toen zei die uitzendkracht tegen mij van jij moet hier niet gaan slapen, jij moet echt naar huis want volgens mij trek je het niet meer en kun je nu niet goed op de groep blijven. Dus toen heb ik toch nog een andere uitzendkracht laten komen. En toen ben ik echt naar huis gegaan want ik trok het echt niet meer.	A74	Gebeurtenis Aanpak Stimulans Motivatatie G
dus toen heb ik ook heel even thuis gezeten. Het was gewoon opgestapeld. En constant het idee hebben dat je niet de controle hebt over de situatie, en dat alles je overkomt en dat je te weinig in handen hebt om dat op te lossen. En daar heeft de organisatie uiteindelijk wel toegegeven dat ze daar dingen in hebben laten vallen. En dat het gewoon een, ja, geen goede combinatie was. Dus toen ben ik eindelijk ingewerkt een dienst ook boventallig,	A75	Gevolg verlies Toerusting
maar ik was eigenlijk al best wel beschadigd. Ik ben heel onzeker geworden door alles wat er gebeurde, ik voelde me helemaal niet meer zelfverzekerd. Terwijl ik daar wel zo binnenkwam.	A76	Gevolg verlies
Ik heb echt begeleiding gemist en collega's die naar me omzagen. Omdat het zo rommelig was op onze crisisopvang had niemand ook oog voor mij. En ik probeerde ook af en toe wel aan te geven 'het gaat niet het gaat niet' maar zij zeiden juist 'je kan het hoor, je kunt het kom op'. Maar ik lag daar wel te huilen in mijn bedje van oh ik sliep daar geen een uur, terwijl ik heel veel slaapdiensten in de week had. Ja dus dat bouwt zich op in je lichaam	A77	Toerusting Weerstand
en op een gegeven moment moet je je gewoon ziek melden. maar ik weet wel de dag dat ik me ziek aan het melden was had ik ook echt een dienst van 25 uur gewerkt. Dus om 15:00 uur begon het tot de volgende dag 18:00 uur. En die hele nacht niet geslapen op de crisisopvang, we hadden een crisioverleg en toen zeiden ze 'ja zo willen we ook niet met jou werken, als jij tot hier zit'. En toen dacht ik nou... Dus toen zeiden ze ga je maar ziek melden dan wordt het signaal maar beter. Dus toen dacht ik me ziek melden? Oke nou hoe werkt dat dan?	A78	Gebeurtenis Stimulans
Dus toen heb ik me ziek gemeld maar ik zat in de auto terug naar huis en ik dacht ik was heel boos en verdrietig. Van hoe kan het, ik ben net op de arbeidsmarkt en ik lig er gewoon al uit. Gewoon omdat het teveel gevraagd is van me en niet goed begeleid. En misschien ook niet mijn werk is.	A79	Emotie Gevolg verlies Weerstand
Want ik zei na twee maanden wel tegen mijn leidinggevende 'he ik zie een vacature van KTC in Bunnik, zou ik daar niet solliciteren gewoon binnen Timon?' Want voor mij is dat wel iets wat meer bij me past. Maar toen zei hij 'nee je moet kijken naar hoe je hier bent ingestapt en je kan dit en op een KTC is veel saaier, hier beleef je in een jaar zoveel meer dan je ooit zal meemaken. Dat kan je, je legt de lat gewoon te hoog.' Dus toen dacht ik naja, als hij dat zegt dan ga ik maar gewoon weer door. Want misschien is dat ook zo, leg ik de lat te hoog en ga ik het gewoon proberen. Maar toen vloog hij er met een burn-out eruit twee dagen daarna, en ik moest me daarna ook ziek melden dus ja.	A80	Weerstand Toerusting
En toen werkte ik weer een paar weken en toen kreeg ik heel heftig de ziekte van	A81	Gevolg verlies

pfeifer, dus toen ben ik weer toch maar met weken koorts en zweren in mijn mond en knobbels op mijn lijf - wist niet dat dat kon bij pfeifer - maar eh.. last van mijn lever, mild.. weken bij mijn ouders geweest. Dus toen was ik weer afwezig.		
En toen was er een leidinggevende die mijn huidige leidinggevende verving. Zij was ook echt christen. Lekker echt God betrekken bij situaties. En zij zei van 'nou misschien gedij je gewoon niet in deze context, dat kan toch? Dat je blijer wordt van een andere plek en dan moet je dat ook gewoon eerlijk toegeven'.	A82	Toerusting
En ik wilde gewoon dat ik dat kon. Ik wilde gewoon dat ik de crisisopvang gewoon goed zou kunnen.	A83	Motivatatie G Waarden Weerstand
Nou ik moest een beetje denken aan 'vertrouw de Heer met heel je hart en steun niet op je eigen inzicht uit spreuken'. En dat was echt mijn eigen inzicht van ik vind de crisisopvang stoer klinken, ik kan probleemjongeren in nood helpen - nou daar heb ik wel echt hart voor - het verdient super goed, in mijn hoofd. Valt ook wel mee. Het verdient helemaal niet zo goed maar goed. En het is goed voor mijn carrière, het staat goed op mijn CV. En helemaal niet meer omdat ik dacht van oh kan ik dat eigenlijk wel, word ik hier blij van? Nee dat was helemaal niet aan de orde word ik hier blij van. Het is goed om te doen op heel veel vlakken dus gaan. En toen ik dus stil zat door de ziekte van pfeifer ben ik daar echt over gaan nadenken van nou dat is volgens mij helemaal niet zo. En wat ik wil ik eigenlijk.	A84	Rol geloof/LB W Rol geloof/LB G drive/missie Motivatatie W Gevolg winst

Fragmenttabel interview B	Code	Label
ik ben er ook achter gekomen dat ik als Maatschappelijk werker nou niet echt mijn passie aan het volgen ben. Dat mijn hart er niet van overstroomt zegmaar ik wil niet meer verder in het Maatschappelijk Werk. Tenminste, op dit moment niet. Eigenlijk het leukste wat ik eraan vond was gewoon om met andere mensen samen te werken, in plaats van echt met de cliënt te werken. Dat kon me echt gestolen worden eigenlijk.	B1	Persoonlijke ontwikkeling
Ik had er gewoon echt niet zoveel mee. En dat gevoel had ik ook al een beetje op mijn opleiding. ik vind het wel leuk, maar of ik er nou echt mijn energie van krijg en mijn werk van wil maken, dat is nog een tweede vraag. Helemaal als ik naar andere studenten keek, die gewoon echt helemaal in hun doel waren tijdens een oefening. Ik vind het leuk om met mensen te werken, maar niet om aan mensen te werken.	B2	Ervaring Persoonlijke ontwikkeling
ik dacht, nou dan doe ik mijn tweede keus Maatschappelijk Werk, want ik vind het ook leuk om met mensen te werken. Ik kan goed luisteren, goed inleven in mensen. Dus nou, ga ik dat eerst een jaar doen en dan ga ik door naar de Uni.	B3	Motivatatie O
Het leukste vond ik denk ik met andere professionals overleggen en samen tot een doel komen en daaraan werken.	B4	Drive/missie Rol waarden W
ik was een ambulant woonbegeleider van jongeren die zelfstandigheidstraining zaten Ze woont zelfstandig bij een steungezin die dan haar ook begeleiden en ik kwam dan elke week ook een keer langs gemiddeld, op gesprek om aan doelen te werken en voortgang van het proces te bewaken.	B5	Inhoud
Ik vond het wel leuk, maar als het dan wat minder werd, ik merkte gewoon toen ik het weer overdroeg aan degene die met zwangerschapsverlof terugkwam zegmaar het verschil tussen mij en haar is gewoon reuze groot. En dat vind ik helemaal niet jammer, maar dat is gewoon een constatering: Ja, oke dat is prima dan weet ik gewoon dat dit niet mijn roeping is wat dat betreft.	B6	Persoonlijke ontwikkeling
samen bomen en een doel maken en daar dan naartoe werken. Daarom zeg ik ook van ik vind het wel leuk om met mensen te werken, ja maar niet met alle problemen dealen die cliënten hebben zegmaar.	B7	Drive/Missie Rol waarden W

[over: waarde in je werk] een stuk rust bieden voor cliënten. vaak omdat zij uit een situatie komen waar ze dan juist geen rust hadden of heel veel verantwoordelijkheid moeten dragen omdat vader of moeder er niet was of. ik ben gewoon een heel rustig persoon en dat straalt ik ook heel erg uit richting andere mensen. Tenminste dat geven ze dan altijd vaak aan me terug.	B8	Motivatatie W
dat cliënten zich gehoord kunnen voelen en.. Tot rust kunnen komen.	B9	Drive/missie Rol waarden W
deze functie was best wel alleen, ik zat ook alleen in die functie. Er waren ook geen collega's die bijvoorbeeld in een andere regio hetzelfde werk deden. Dus wat dat betreft had ik niet heel veel contact met andere collega's dat ik daarin samenwerkte	B10	Inhoud
Dat soort gesprekken vond ik juist heel leuk, af te stemmen en dan weer door te kunnen gaan	B11	Rol waarden W
voor mij is het heel belangrijk dat de organisatie waar ik voor werk een missie heeft waar ik mij bij aan kan sluiten. Dan is hun missie is ook mijn missie zegmaar.	B12	Drive/missie
mijn missie is denk ik toch mensen die het meest in het nauw zitten te ondersteunen.	B13	Drive/missie
het is voor mij dus het is voor mij belangrijk dat ik bij zo'n organisatie werk met een missie met een goeie missie die bij mij aansluit.	B14	Drive/missie
ook dat ik mensen om mij heen nodig heb voor, om mee te kunnen sparren, om feedback te kunnen vragen, omdat die functie waar ik bij Timon zat best wel alleen was Ik merkte inderdaad ook dat het voor mij belangrijk is om collega's om me heen te hebben waar ik gewoon mee kan kletsen, overleggen, feedback kan vragen.	B15	Toerusting Rol waarden W
Mensen die zegmaar echt in het nauw zitten, daar gaat mijn hart wel naar uit. En dan vooral mensen uit een andere cultuur. Ik heb er gewoon feeling mee. Ja, mijn hart wordt er warm van	B16	Motivatatie W
Mijn ouders waren vroeger toen ik kind was ook heel erg actief met asielzoekers. Dus misschien dat het daar vandaan komt.	B17	Rol opvoeding W
Jezus keek ook om naar de zieken en zwakken van de samenleving en roept ook om voor hen te zorgen, voor de wezen en weduwen. Ik denk wel dat het daaruit voortvloeit.	B18	Motivatatie W Rol geloof/LB W
in het werk wat ik doe vind ik belangrijk dat ik een impact maak in het werk wat ik doe	B19	Rol waarden W
een van de hulpverleningsdoelen ging dan wel over geloofsovertuiging en dat je dat de cliënt dat zij of hij zich daar ook in kan ontwikkelen	B20	Rol geloof/LB W
mijn moeder was christelijk, maarre ik doe er helemaal niks mee. Nou oke, dan hoeven we het er verder ook niet over te hebben. een andere cliënt had juist wel heel veel vragen over het geloof, nou dan kun je dan heel mooi met hem over hebben.	B21	Rol geloof/LB W
Timon is een christelijk organisatie, dus met de collega's die zijn ook allemaal christelijk. En vaak zijn de cliënten ook christelijk, niet altijd.	B22	Visie organisatie
met christelijke cliënten heb ik het ook wel over het geloof, van: hee nou ga je zondag naar de kerk, en waar ga je dan naartoe en wat vind je ervan.. tot wat meer persoonlijke vragen van: Hee, wie is Jezus voor jou en dat soort dingen.	B23	Rol geloof/LB W
dat lag ook.. Dat er ook wel bij de cliënt in hoeverre hij of zij erover wil praten	B24	Rol geloof/LB W
daar is gewoon wederzijds respect voor en acceptatie. Uhm, dan vraag ik er gewoon open naar van: Hee, geloof je ja of nee en wat geloof je dan wel, wat betekent dat voor jou, hoe geeft dat zich vorm in je dagelijks leven? met een cliënt die niet christelijk was, nou die had ook niet heel veel behoefte aan om daar de hele tijd over te hebben, dus dan is het tuurlijk gewoon een onderwerp wat wat minder belangrijk is.	B25	Rol geloof/LB W Rol waarden W
Een cliënt waar ik dan wel regelmatig over het geloof sprak, merkte ik ook wel een betere klik daarmee dat je dan meer een band met elkaar krijgt. Dan kun je het makkelijker persoonlijker maken, echt een hart tot hart gesprek dan vind ik het ook wel prima ook om over mezelf te vertellen hoe het voor mij is. Van hoe ik mijn geloof ervaar. als mensen dat bij mij doen, dat ze meer over hun eigen persoonlijk ervaring erover vertellen, dat het voor mij dan ook veel tastbaarder wordt.	B26	Rol geloof/LB W

of een persoon waar ik tegen opkijk worsteld ook met bepaalde dingen. Dus op die manier probeerde ik ook over mijn persoonlijke geloof te vertellen.		
Ik denk dat ik daar wel echt in een rol zat van: Oke, ik ben dan hulpverlener. Ik haal ook wel dingen uit de gesprekken. Wat zo'n jongere zegt neem ik ook wel mee naar huis in de zin van: oh dat was wel een leuk gesprek.	B27	Persoonlijke ontwikkeling
Maar ik denk dat ik in die gesprekken met hem, die cliënt dan, eigenlijk vooral degene was die het gesprek leidde en hem daarin stuurde, omdat hij daar vragen over had ik kon ook gewoon wat van mijn eigen ervaringen delen en mijn eigen kennis die ik opgedaan heb en hoe ik de afgelopen jaren gegroeid ben in mijn geloof ik ben de afgelopen jaren, in de groei die ik persoonlijk, spiritueel of geestelijk doorgemaakt heb, dat ik dat kon delen vond ik wel heel mooi. Dat vond ik wel heel fijn om te doen, zo van mooi dat die mogelijkheid er is en dat hij daarvoor openstaat.	B28	Rol geloof/LB W
niet een conflict want het is gewoon, het is een zelfstandigheidstraject van de jongere. Dus de jongere maakt al een keuzes in en als begeleider hoef je het daar mee eens te zijn. het is haar of zijn leven. Maar dan heb je het wel over van: Oke, maar waarom maak je dan deze keuze? En wat vind je van die keuze?	B29	Rol waarden W
Omdat voor het zelfstandigheidstraject, Timon het belangrijk vindt dat jongeren leren nadenken, bewust leren nadenken over keuzes die ze maken. Dus dat je ook verantwoordelijkheid kan nemen voor je keuzes	B30	Visie organisatie
Ik ga geen keuzes voor haar maken, want dan is het natuurlijk een zelfstandigheidstraject. Dus mijn rol is om daarin structuur te bieden om haar aan te leren om bewuste keuzes voor zichzelf te maken en verstandige keuzes. En wat verstandig is daar moet ze ook zelf achter leren komen.	B31	Rol waarden W
dat was een conflict met het steungezin van een van mijn cliënten. Want die cliënt zou dan aan het eind van 2016 het traject uitstromen. dat steungezin die trok aan de bel. Die zei van ja maar die cliënt is er helemaal niet klaar voor. Jullie hebben niet genoeg aan die doelen gewerkt en helemaal niet concreet, en het was veel te vaag en hij heeft helemaal niks geleerd. En het was ook wel een gezin wat behoorlijk direct kon zijn. Dus dat was voor mij lastig, omdat één je denkt van oke heb ik dan zelf, ben ik tekort gekomen in hoe ik mijn werk gedaan heb. En twee hoe gaan we dat dan nu oplossen, en ook wel ben ik zelf tekort gekomen maar oke, waar kan het dan nog meer aan liggen. Is het compleet mijn fout of is het een combinatie van factoren geweest? dat was wel een dilemma van oke hoe ga ik hiermee om. Helemaal als beginnend professional, zonder eigenlijk directe collega's. dat is dus wat ik eigenlijk ontdekt heb, zonder directe collega's waar ik gewoon makkelijk even mee kan overleggen of hulp kan vragen. van: hee, stressvolle situatie, wat raad je aan? Mijn manager stond er ook wel redelijk ver af	B32	Gebeurtenis Emotie Weerstand Rol waarden G Motivatie G
Dat was voor mij wel een lastige situatie oke hoe ga ik hiermee om, dat was ook heel stressvol.	B33	Emotie
ik denk niet dat school daar veel meer aan had kunnen doen, ook omdat je als beginnend professional ook gewoon dat soort dingen tegen het lijf moet lopen om te kunnen groeien	B34	Tips voor toekomst
dan is het juist wel belangrijk dat binnen de organisatie dat je daarin begeleid wordt. Dat je vooral in de eerste jaar begeleid wordt in je hulpverlening, omdat je gewoon nul ervaring hebt en met mensen en cliënten moet dealen die gewoon het conflict soms opzoeken	B35	Toerusting Weerstand
dat heb ik wel gemist ja. Gewoon een stuk feedback van mensen die er ook bij aanwezig waren of die ik regelmatig zie.	B36	Toerusting Weerstand
uiteindelijk toen dat gebeurde ben ik toen naar mijn manager gestapt van hee dit gebeurt er en toen is het wel gewoon goed opgepakt en heeft hij actief met mij meegedacht en op gesprek geweest	B37	Gebeurtenis Aanpak Stimulans
ik had dan een gedragswetenschapper waar ik dan een keer in de maand een soort van supervisie-gesprek mee zou hebben, die werd dan weer voor onbepaalde tijd ziek. Daar was dan weer eigenlijk geen vervanger voor	B38	Toerusting
voor mij als beginnend professional was dat wel, wel een negatieve ervaring	B39	Gevolg verlies

als ik wat geïsoleerd ben, dan ja dan heb ik vaak ook niet door van oh ja, het gaat nu wat de mindere kant op	B40	Toerusting
Het is wel een hele leerzame ervaring voor mij geweest. Wat dat betreft ben ik achteraf misschien ook wel blij mee	B41	Gevolg winst
Dat geeft mij gewoon heel veel ervaring zeg maar. Die weliswaar niet op mijn CV staat, maar die ik wel meeneem naar andere functies.	B42	Gevolg winst
Ik had gewoon een goede relatie met die jongen waar ik dus net over zei dat ik met hem wel goed over het geloof kon praten en over andere dingen. Ja, dat was daarna gewoon helemaal weg. Dus, ja gewoon zuur.	B43	Gevolg verlies
ook wel blij en trots dat het zo opgelost is.	B44	Gevolg winst Emotie
En als dat dan het enige negatieve effect is, of negatieve uitkomst is dat de relatie verslechterd is tussen mij en hem nouja dat neem ik dan voor lief.	B45	Gevolg verlies
als ik weer in zo'n situatie terecht kom denk ik van oja, dat heb ik eerder meegemaakt. Oke, nu kan ik dit misschien voorkomen of sneller oplossen.	B46	Gevolg winst
Als ik ff kijk naar van hoe zou bijvoorbeeld de Hogeschool daar op in kunnen spelen, vind ik dat lastig omdat je vaak, zulke situaties komen onverwachts en dan moet je improviseren in een stressvolle situatie. En juist daarvan leer je.	B47	Tips voor toekomst
stel dat je dat op de Hogeschool zou willen oefenen, dan heb je daar acteurs voor en dan een mooie opdracht. Maar ja dat is dan allemaal voor gepland en voorgekauwd. En dan heb je niet die situatie, die onverwachte situatie. Maar goed, misschien is daar wel een manier voor om dat wel na te kunnen bootsen. Dat is een beetje mijn eigen ervaring dan, ik had daar heel weinig aan die actorgesprekken, omdat ik gewoon ja dat is gewoon nep, dat zijn geen echte mensen.	B48	Ervaring Tips voor toekomst
het voeren van een slechtnieuwsgeprek. Slecht nieuws gesprek. Die is wat dat betreft wel heel veel waardevol geweest	B49	Gewaardeerd
Supervisie, ook belangrijk. Met je stagejaar. Ik weet niet hoe jullie dat ervaren hebben, maar voor mij was dat heel waardevol. Dat je dus situaties kunt bespreken waarin je niet weet wat je moest doen, of moet doen. Of waar je een bepaald gevoel bij gekregen hebt wat je niet kunt plaatsen. Dat je dat gewoon helemaal goed kunt uitkauwen, en op papier kunt zetten zegmaar, of woorden kan geven. [over: supervisie] Het was voor mij heel erg behulpzaam om met zo'n situatie te kunnen dealen ja. En dan misschien achteraf, maar dan is het wel gewoon, oke de volgende keer als zoiets gebeurd dan weet ik waar dat gevoel vandaan komt of dan weet ik.. hoe ik met de situatie moet dealen.	B50	Gewaardeerd
[over: supervisie op werk]dat heb ik gemist ja. Want dan is het ook gewoon regulier ingepland om gewoon te praten over: waar loop je tegenaan in je functie, van hee hoe gaat het met die cliënt, wat, hoe, loopt dat goed, loop je ergens tegenaan en zo ja dan kun je het daar over hebben. En dan oke, dan kun je daar weer verder mee.	B51	Toerusting
dat zou ik dus lastig vinden, want het is uiteindelijk het leven van de cliënt, het is een zelfstandigheidstraining, ik ga niet vertellen wat hij of zij moet doen. Dat kan ik wel doen, maar daar wordt ie niet zelfstandig van.	B52	Rol waarden W
door dingen open en bloot te leggen, krijgt het ook minder, wordt het ook minder groot. Als je het helemaal opkropt, dan wordt het echt een gigantisch zwaar ding wat jou constant naar beneden trekt. Erover praten is gewoon, geeft vrijheid.	B53	Toerusting Rol waarden W
als je van de opleiding naar de jankweek kijkt, dan zijn er verschillende meningen over, maar ik heb het zelf bijvoorbeeld heel erg ervaren, mijn levensverhaal vertellen geeft gewoon ten eerste verbondenheid met andere mensen in de groep, en ook de andere mensen die ernaar luisteren en je vragen stellen en je feedback geven, helpen je heel veel verder om dat te kunnen verwerken.	B54	Ervaring Gewaardeerd
persoonlijk vind ik dat heel onprettig. En ik weet natuurlijk vanuit mijn eigen geloof dat, dat dit geen grapjes zijn zegmaar. Dat is gewoon, er is een spirituele wereld waarin niet alleen de hemelse machten aanwezig zijn, maar ook duivelse machten. Ja, daar ga ik niet mee spelen. Dus nee, wat dat betreft zou daar wel een grens voor mij liggen van: al zou je die cliënt gewoon prima motivatie hebben en perfect zijn voor het traject, dan zou ik die niet willen begeleiden.	B55	Rol geloof/LB W

Als een persoon echt van het occulte is en daar eigenlijk toch al een soort van een keuze in gemaakt heeft, dan wil ik daar niet mee te maken hebben. Omdat het dan niet meer over het leven van de cliënt gaat, maar ook over mij. Want als ik daarin mee ga, bijvoorbeeld ook als je zegt: dan gaan we het samen doen. Nee dat ga ik niet doen, want dan heeft ook weerslag op mij. En niet op mij als professional, maar mij als persoon. echt bijvoorbeeld de spirituele wereld opzoeken om je problemen op te lossen, dan dan zou dat bij mij zegmaar ook een soort van deurtje openen waardoor het toegang tot mij zou kunnen krijgen.		
als ik elke keer als ik hem spreek gewoon een enorm naar gevoel krijg.. Ik ga niet alleen af op mijn gevoel, maar als ik dat altijd heb, dan is dat ook wel een teken van: oke, nee dit is gewoon niet goed voor mij om hier dit traject in te stappen.	B56	Persoonlijke ontwikkeling Rol waarden W
Acceptatie, denk ik. Mijn ouders werkten veel met asielzoekers, Iraanse asielzoekers. En ik ging dan vaak als kind, bijvoorbeeld dan haalden ze hen op om mee naar de kerk te gaan. En dan ging ik altijd mee met ophalen. Die mensen horen er ook gewoon bij. En ook van andere culturen daar leer je ook van. Dus mensen met een andere achtergrond, daar kun je ook juist van leren. Iedereen is gelijk. Ja, je zult misschien doorhebben dat ik geen PVV zal stemmen.	B57	Rol opvoeding W Rol waarden W
ik vind het zelf wel belangrijk dat je zegmaar het persoonlijke verhaal kent van mensen voordat je überhaupt een oordeel velt erover. Dus relativëren. Dat heb ik eraan toegevoegd.	B58	rol waarden W
gewoon persoonlijk leren kennen, of nou niet misschien echt heel persoonlijk leren kennen, maar het verhaal erachter zegmaar. Wat voor mens zit er nou achter dat gezicht, achter die hoofddoek, achter die baard. Want iedereen heeft meningen, maar dat helpt nou niet echt de samenleving	B59	Rol waarden W

Fragmenttabel interview C	Code	Label
ik ben begonnen bij een behandelgroep voor kinderen. Daar heb ik stage gelopen en daar ben ik vervolgens ook aan het werk gegaan. vervolgens heb ik nog wat bij s-Heerenloo gewerkt. Dat was met volwassen met moeilijk verstaanbaar gedrag heet dat. op een gegeven moment ben ik in contact gekomen met een mevrouw die werkt bij een buitenschoolse opvang plus. Dus eigenlijk te vergelijken met een naschoolse dagbehandeling. Daar ben ik toen gestart met één op één begeleiding met een jongetje. Die kan maar dan heel kort naar school en daarna heeft hij dan naja één op één begeleiding. En daar ben ik zo verder in gestroomd en nu werk ik op die BSO plus. het is ook veel meer werken aan doelen, sociaal emotioneel gebied	C1	Inhoud
Ik vind het heel gaaf om met kinderen en jongeren te werken omdat die nog echt aan het begin van hun leven staan. Hebben soms al heel veel meegemaakt in hun leven en ik vind dat die kinderen echt juist op die leeftijd heel veel aandacht verdienen. En dat je door die kinderen veel aandacht te bieden en ook hulp te geven, dat ze later in hun leven daar echt wat aan hebben en kunnen ontwikkelen. zo goed als mogelijk verder kunnen met hun leven met de problemen waar ze tegenaan lopen.	C2	Motivatatie W Drive/missie
ik denk niet dat ik echt hun kan helpen maar ik kan wel in ieder geval bijdragen om ze een stapje verder te brengen, dus dat vind ik heel mooi om te doen.	C3	Motivatatie W
Een collega zei een keer ik geloof erin dat iedereen zegmaar recht wordt gedaan. dat is wel ook echt waar ik voor sta, dat in elke situatie dat je kijkt van: hee hoe kan ik een kind of in de situatie het kind recht doen. Zodat iedereen verdient wat die krijgt	C4	Drive/missie Rol waarden W

Ik denk omdat de wereld daar zijn heel veel problemen en heel veel dingen waar je gewoon mee te maken krijgt, en vooral kinderen zijn heel kwetsbaar en kunnen er vaak niet zoveel doen aan hun situatie.	C5	Motivatatie W
ik geloof ook, ook al is het een probleem van iemand zelf, heeft die het zo erg ernaar gemaakt dat die bijvoorbeeld in de schulden zijn gekomen of alcohol of misbruik, heb ik ook wel het gevoel dat is iets waar ze iets aan kunnen doen of wat ze waar ze zelf invloed op hebben, maar toch het is toch een stukje in deze wereld de kwetsbaarheid en waar we gewoon inzitten. En ik denk nu moeten we maar met elkaar er het beste van maken en elkaar ondersteunen. De één heeft het wat beter getroffen dan de ander, zo kan je elkaar helpen.	C6	Drive/missie Motivatatie W Rol waarden W
ik denk dat dat er wel zeker mee heeft te maken. Omdat ik ook geloof in een God die iedereen heeft geschapen en ook iedereen lief heeft, wat voor problemen diegene ook heeft of in welke situatie ook zit. ik hoop dat ik door in mijn werk, dat ik daar bepaalde kwaliteiten in heb gekregen dat ik ook een stukje.. ik ben niet aan het evangeliseren op mijn werk, maar ik hoop wel dat vanuit de liefde ik van God krijg dat ik dat ook kan uitdragen naar die kinderen of naar die ouders Ja, een stukje soort van onvoorwaardelijke liefde probeer te geven En in wat voor situatie ze ook zitten dat ik wel kan meegeven van oh je.. misschien zijn je problemen of wat je doet maakt me ook wel eens boos, of vind ik ook soms echt heel.. Weet ik niet zo goed wat ik ermee moet. Maar in de basis gewoon van dat ze liefdevol geschapen zijn, daar probeer ik dan wel heel erg naar te kijken en ze dat mee te geven.	C7	Rol geloof/LB W Drive/missie
Het is best wel een drukke groep op vrijdag en ze waren buiten en ze maakten elkaar steeds drukker. dat liep steeds verder op en ze werden steeds drukker en ze luisterden gewoon echt niet. Ik was gewoon heel duidelijk jullie mogen nu vertellen wat jullie gaan doen, maar eigenlijk, ik had gewoon echt ik was eigenlijk gewoon wel een beetje de controle kwijt. En toen op een gegeven moment gingen ze op de trampoline springen en tegen elkaar aan duwen. De afspraak is ook dat je van elkaar af blijft, en op een gegeven moment ook tegen mij aan duwen. En ik had toen echt zoiets van oke, mijn overtuiging is dat ik ze moeten ook met begeleiding buiten blijven, je mag niet zomaar.. ze mogen niet zomaar alleen gelaten worden.	C8	Gebeurtenis
En toen heb ik op een gegeven moment, vooral toen op het moment dat ze ook tegen me aan gingen duwen en ook gewoon echt totaal niet luisterden, toen heb ik ervoor gekozen om te benoemen wat het met mij deed, dat het me heel boos maakte En zei ik ook van ik weet het even niet, en toen ben ik naar binnen gelopen en heb ik ze even gewoon alleen gelaten.	C9	Gebeurtenis Aanpak
wat ik in mijn opleiding heb geleerd en ook wel uit ervaring, dat je je niet te kwetsbaar moet opstellen door te vertellen wat hun gedrag met jou doet. Omdat ze dan jou er op kunnen pakken. Maar nu heb ik er wel voor gekozen om dat wel te doen. En ik wist niet hoe het uit zou pakken	C10	Ervaring Aanpak Weerstand
En uiteindelijk heeft een jongetje waar ik echt best wel veel ook problemen mee heb, die zat uiteindelijk naast me in de auto en die zei echt zo heel bewust en hij keek me echt zo aan zei sorry daarvoor. Dus dat was eigenlijk juist een positieve draai dat die stopte met dat drukke gedrag. En uiteindelijk zei dat jongetje dus sorry. Ik vond het wel een goeie, want ik was en werd ik zelf rustiger want ik ging naar binnen en kon hun gewoon hun ding laten doen. En hij besepte van dit gedrag is echt niet oké en zei sorry daarvoor.	C11	Gevolg Winst
normaal ben je ook wel eens professioneel boos, dat je zegmaar boos doet maar niet echt voelt, maar nu voelde ik het echt.	C12	Emotie
En stukje, beetje falend gevoel van oh ik wil altijd het gevoel hebben dat ik, ik kan de controle even verliezen, maar dat ik hem in ieder geval weer kan terugpakken. Maar nu was het echt van ja, ik weet het gewoon echt niet, beetje zo van ik weet gewoon niet meer wat ik moet doen. En beetje falend gevoel van oh waarom kan ik niet als begeleiding dit oplossen?	C13	Emotie
Maar toen op een gegeven moment mij echt gingen duwen. En ook echt best wel hard,	C14	Motivatatie G

dus het deed én pijn, én ik was de controle kwijt en ik denk die combinatie. de hele situatie eigenlijk dat het gewoon, het was gewoon de grens haast, ze gingen gewoon de grens over eigenlijk.		
Misschien dat het ook met mezelf een beetje te maken, dat ik boos was op mezelf	C15	Emotie
het zegt ook wel iets over mij. Ik word eerder boos denk ik dan echt verdrietig	C16	Emotie
ik vind het lastig om uit te leggen waar dat dan precies vandaan komt. Maar ik denk een stukje onmacht ofzo dat dat ook te maken heeft van én ik vind hun gedrag heel irritant dat dat oploopt, ja daar word ik dan boos van, maar ook boos op mezelf van waarom kan ik dit niet.	C17	Emotie
ook dat falende gevoel een beetje, soort afkeur. En dat uit zich in de emotie boos	C18	Emotie
afkeur is niet helemaal het goede woord denk ik. Meer een stukje met mezelf dat ik het in controle wil hebben en dat dat niet lukt. Beetje onzekerheid denk ik.	C19	Emotie
Terwijl op het moment dat ik wel de controle heb, dan kan ik er soms bewust voor kiezen om dingen te laten gebeuren. Stel ze hebben een ruzie dan laat ik het ook heel vaak wel door henzelf oplossen. Dan heb je eigenlijk pak je dan ook niet alle controle, maar je weet wel weer ik laat het nu even gaan en daarna kan ik het weer oppakken om weer verder te gaan.	C20	Motivatatie G Rol waarden G
stel er gebeurt wel wat dan moet je het uiteindelijk verantwoorden van waarom gebeurde dat? Ik vind als volwassene, ja voel ik die verantwoordelijkheid.	C21	Rol waarden G
Ja ik vond het sowieso fijn dat ik niet alleen was, dan kan je altijd nog terugvallen op iemand. Het is gewoon fijn om dan even te sparren. Gewoon een stukje wel het idee dat je het samen kan doen. Ook al kent zij de kinderen niet en heb ik uiteindelijk wel de dienst soort van gedraaid voor mijn gevoel.	C22	Stimulans
We hebben ook sinds kort hebben we supervisie met collega's.	C23	toerusting
ik dacht van oja misschien moet ik gewoon even iets heel anders doen. En dat was echt in een seconde besloten ongeveer	C24	Aanpak Motivatatie G
Maar ook omdat ik gewoon voelde van ik heb nu zoveel ik voel nu ook zoveel boosheid dus ik kan nu niet rustig meer reageren. Misschien moet ik gewoon even weglopen.	C25	Motivatatie G
Ik vond het wel heel spannend, want het had ook heel anders kunnen gaan. Ze hadden ook nog nog drukker kunnen reageren, of ja ik weet niet wat er dan was gebeurd.	C26	Emotie
Dus ik nam wel een risico.	C27	Aanpak
dus eigenlijk ging ik ook soort van van mijn standpunt af. Ik was eigenlijk niet meer consequent.	C28	Aanpak
Maar ik gooide het helemaal over een andere boeg. Dus dat was ook spannend. Van oja, nu doe ik iets, hoe gaat dat dan een volgende keer want eigenlijk ben ik nu niet consequent.	C29	Aanpak Emotie
Ik had wel de verwachting van als ik dit doe dan is het in ieder geval denk ik even goed voor.. Soms moet er gewoon even afstand komen.	C30	Motivatatie G
ik hoopte wel dat op het moment dat ik weg zou lopen dat ik dan hun even rust zou kunnen geven en daarna erop terug kon komen.	C31	Motivatatie G
ik hoopte door te zeggen wat het met me deed dat ze ook echt beseften van oja maar dit is.. nu gaan we inderdaad de grens over en daar even stil bij staan. En dat gebeurde ook.	C32	Motivatatie G Gevolg winst
[Over: toen ze het eenmaal gezegd had] Best wel opgelucht ja.	C33	Emotie
ze stopten allemaal. Een soort freeze stand. En ze keken echt soort geschokt. toen zag ik dat, toen dacht ik oke dit was goed om te doen. Want ze hadden echt wel nu even door dat het gewoon echt niet oke was.	C34	Gevolg winst
je voelt je ergens niet helemaal professioneel meer.	C35	Weerstand Emotie
op dat moment koos ik denk ik meer voor mezelf dan voor hun ja. dat was nieuw ja. Ik probeer dat wel steeds meer.	C36	Gevolg winst
Het is zo belangrijk om ook naar jezelf te kijken wat gedrag met hun doet of met jezelf doet. Maar nu heb ik het ook bewust echt even ingezet. En er echt voor gekozen	C37	Motivatatie G
dit was de eerste keer dat ik het echt zo op deze manier uitte en ik denk ook niet dat je dat in elk geval moet doen. Maar ik heb wel geleerd om dat dan in gedachten te doen.	C38	Gevolg winst

Dat je wel beseft van: oke dit gedrag wat iemand laat zien, wat dat dan met jezelf doet. En dan kan je daar ook weer verder mee want dan besef je wat dat met jezelf doet. En vaak geeft dat dan al weer ruimte en kan je wel gewoon weer verder. Daar ben ik gewoon een beetje mee aan het uitproberen.		
dat soort dingen komen wel in supervisie terug. We hebben ook een training over hechting gehad. Daarbij is het heel belangrijk om ook naar jezelf te kijken.	C39	Toerusting
[over: heb je dat in de opleiding geleerd, over: hechting] het is wel eens genoemd, maar niet echt handvatten hoe je dat moet doen. Of ik denk dat dat echt een stukje is wat je in je werk moet gaan ervaren. ik heb dat niet echt gehad denk ik nu. Ja in supervisie ofzo komt dat wel terug of door stages.	C40	Ervaring Tips voor toekomst
ik denk dat je ook vooral op je opleiding en ook in je stages, ik was dan nog heel erg bezig met gewoon het praktische gedeelte. Gewoon het vak soort leren. Ik denk dat hoe langer je aan het werk bent hoe meer je ook gaat ervaren wat bij je past. Dat je wat meer gaat ontdekken van oke wat vind ik leuk wat past bij me, maar ook wat vind ik moeilijk, wat vind ik makkelijk en dat je daar ook wat eerlijker naar kan kijken	C41	Ervaring
Ik denk de ervaring dat het goed is om soms iets anders te doen dan je normaal zou doen, en dat ook gewoon durven uitproberen. Ook al weet je niet altijd waar het heen gaat. Ja ik denk dat het me dat heeft opgeleverd.	C42	Gevolg winst
Ik was heel blij dat het uiteindelijk een positieve ervaring werd dan een negatieve ervaring.	C43	Emotie Gevolg winst
Want ik denk als ik er wel bij was gebleven, dan waren ze nog meer over mijn grens heen gegaan en dan had ik het misschien de volgende keer heel erg er tegenop gezien tegen die dag omdat ik dan helemaal de controle kwijt was. En nu heb ik het eigenlijk hersteld.	C44	Motivatie G Gevolg winst
[Over: wat het je brengt] Ik denk dat ik er een beetje plezier in krijg om niet altijd te doen hoe ik het deed, maar om meer uit te proberen. En ook wel positieve ervaring daarin heb dat dat lukt.	C45	Gevolg winst Persoonlijke ontwikkeling
[Over: wat het je brengt] Dat geeft me zelfvertrouwen dat ik als hulpverlener creatief kan denken, en niet vast zit op één bepaalde begeleidings manier.	C46	Gevolg winst Persoonlijke ontwikkeling
[Over: wat het je brengt] voor het vervolg als er weer een situatie is, dat ik dan wat meer kanten op kan. En ook positieve ervaring daarmee heb van hee dit werkt.	C47	Gevolg winst
Dus niet het altijd maar met praten in de controle willen houden, maar gewoon wat meer naar mijn idee wat andere manieren ofzo die niet helemaal bij me passen maar wat ik wel kan leren. Ik denk ook het stukje wat nog niet echt ontwikkeld is, maar dat het wel in mij zit, en dat ik daar dan wat meer vertrouwd mee raak. Begeleidings manieren die niet ontwikkeld zijn.	C48	Gevolg winst Persoonlijke ontwikkeling
ik denk dat ik altijd vertrouwde op bepaalde begeleidings manier. Dus rustig blijven, naar het positieve kijken, gewoon consequent zijn. Maar dat ik nu hoe noem je dat? Andere dingen in zet. gewoon een beetje out of the box denken.	C49	Gevolg winst Persoonlijke ontwikkeling
[over: wat heeft gemaakt dat je het nu wel doet, over: nieuwe begeleidings manieren] Ik denk ook wel aanmoediging van mijn collega's.	C50	Toerusting Persoonlijke ontwikkeling
En we werken ook met een gedragswetenschapper, zit zij heel erg aan het meedenken van hoe begeleiden we hem.	C51	Toerusting
het maakt het veel leuker, want je bent elke dag bezig met hee hoe kan ik weer deze situatie op een hele leuke manier oplossen. Uitdaging in je werk.	C52	Persoonlijke ontwikkeling Gevolg winst
Het is ook wel heel erg het ervaren ervan. Dus dan zou ik eerder kiezen voor bijvoorbeeld wat meer diepgaandere stages waarin je dan ook daar op gecoached wordt. In plaats van naja eerstejaar zo'n snuffelstage, best wel leuk om te doen, maar naar mijn idee mag dat veel diepgaander.	C53	Tips voor toekomst
En mag je ook misschien al wat eerder supervisie krijgen. Bijvoorbeeld daar heb ik zelf heel veel van geleerd, want dan ga je heel erg naar je eigen professionaliteit kijken. In plaats van intervisie ofzo. Ja ik vond.. Misschien ben ik daar een beetje kritisch op, ik vond dat nooit echt iets wat.	C54	Tips voor toekomst Ervaring

Intervisie vond ik nooit zo wat, supervisie vond ik wel tof. Omdat je dan ja, supervisie ga je heel erg diep op je eigen	C55	Ervaring Gewaardeerd
Ik ben heel blij dat we nu bij mijn organisatie is dat nu ingevoerd dat je supervisie krijgt. Maar of eigenlijk heet dat ook nog wel intervisie maar we gaan met ons groepje ook wel diep.	C56	Toerusting
Ja je wordt na je opleiding toch een beetje in het diepe gegooid. En je moet het maar uitzoeken en je loopt tegen heel veel dingen aan.	C57	Gemist Ervaring
Ik denk als je in je opleiding dat ook wat meer al duidelijk gaat kijken dat het dan wel helpend is.	C58	Tips voor toekomst
wij moesten dan bijvoorbeeld met BVO één of andere boom maken. En helemaal een soort zweverig dat invullen. Ja, ik denk dat dat niet zo bij me past.	C59	Ervaring
Maar dan zou ik eerder voor een wat diep gaandere stage bijvoorbeeld al in het eerstejaar kiezen. En dan daar supervisie op krijgen. Dan bepaalde vakken waar je eigenlijk, je hebt dan nog geen ervaring in de praktijk...	C60	Tips voor toekomst
we kregen toen een module van competentie vergrotend werk volgens mij. Dat is dan een bepaalde methodiek. Dat vond ik gewoon heel interessant, dat is gewoon heel praktisch en diepgaand	C61	Gewaardeerd
die casussen misschien, dat vond ik altijd heel stom om te doen. Maar die rollenspelen moest je spelen, dat vond ik wel leuk om te zien ook van klasgenoten hoe ze dat dan aan pakten.	C62	Gewaardeerd
dan zie je wel veel meer wat je nu bijvoorbeeld bij je collega's ziet, zag je dat wel van klasgenoten hoe ze dan bijvoorbeeld een bepaald gesprek voerden. Ik denk dat dat ook wel bijdraagt ja.	C63	Gewaardeerd

Fragementtabel interview D	Code	
terwijl ik hier op school zat toen werkte ik in de gehandicaptenzorg. Op een afdeling met mensen met een ernstige verstandelijke beperking en met probleemgedrag. En op een structuurgroep met mensen met een verstandelijke beperking en autisme. Dat heb ik vier jaar lang gedaan, dus ook ten tijde van mijn studie. Ik dacht van nou ik ben ook wel toe aan iets anders, wat nieuwe uitdaging. Toen ben ik verder gaan kijken en toen ben ik in een TBS kliniek gaan werken. daar werk ik in mei drie jaar, en dat bevalt goed. dat is echt zo dynamisch. Dat geen dag is hetzelfde. En ik werk ook op een afdeling waar we naast TBS patiënten crisisopvang hebben. En daar hebben we zegmaar mensen met RM Rechtelijke Machtiging, of IBS In Bewaring Stelling, dus dat is heel dynamisch. En die zijn dan voor max zes weken in eerste instantie	D1	Inhoud
er gebeurt ook zat gekkigheid, maar bovenal is het gewoon heel leuk om te doen. Ik vind het vooral leuk om te zien dat er, nou ja als mensen binnenkomen en ze zijn echt nou ja van het padje af.. dan dat je veranderingen ziet de progressie die je ziet	D2	Motivatatie W
om ze te helpen om weer stabiel te worden. En dat kan door medicatie of door structuur te bieden en ook wel door de behandelgesprekken die we voeren samen kunnen we kijken hoe we het wat dragelijker kunnen maken.	D3	Inhoud
missie of drive dat is voor mij echt iets voor een ander kunnen betekenen.	D4	Drive/missie
Ik heb hiervoor dat ik de opleiding ging volgen, heb ik jaren in de commerciële sector gewerkt. toen was ik vooral bezig met zelfverrijking om het maar zo te zeggen. Ik kende God ook nog niet toen. Uiteindelijk heb ik God leren kennen, en toen was er iets in mijn hart dat ik iets voor andere mensen wilde betekenen. Niet alleen voor mezelf wilde leven.	D5	Drive/missie Rol waarden W Rol geloof/LB W
Dus dat strookte dan niet meer met mijn huidige werk waar ik met targets en deadlines aan het werken was en met bonussen. toen ben ik iets in de zorg gaan zoeken en SPH gaan doen. En uiteindelijk terecht gekomen waar ik nu ben. helemaal geswitched. MBO commercieel medewerker	D6	Motivatatie O

marketing en communicatie had ik gedaan. Dus ik was echt helemaal van de marketing en de sales.		
het was het verlangen zegmaar, wat ik denk doordat ik God heb leren kennen, om iets voor een ander te betekenen.	D7	Motivatatie W
als je zegmaar gaat verdiepen in het geloof, in God en in de bijbel, dan kom je erachter van nou ja weet je zelfverrijking is eigenlijk helemaal niet zo heel erg gezond. Het is juist mooi om iets voor een ander te betekenen. Dus het is naast dat er iets in je hart leeft om iets voor de ander te betekenen, ook iets dat ik denk van ja dit past ook gewoon niet meer bij me zegmaar. en ik heb geen spijt tot de dag van vandaag.	D8	Motivatatie W rol geloof/LB W
Maar één van de grenservaringen die ik zegmaar in mijn leerperiode toen ik nog op school zat, toen in de gehandicaptenzorg had, is dat ik toen op cursus zat. en had ik een EHBO cursus gehad. En toen dacht ik op een gegeven moment naja waar zijn die verbandtrommels dan weet je wel? Ze bieden echt structuur en dat we iets hebben, maar we hebben helemaal geen middelen hier.	D9	Gebeurtenis Stimulans
toen ben ik naar de manager toe gegaan met dit verhaal. En het was eigenlijk wel een drempeltje want ik dacht van het is toch wel iets om ja je zegt iets tegen je manager, die gaat ergens over. En je gaat er wel vanuit dat het geregeld is, want het kan ook ergens tegen de voet stoten.	D10	Gebeurtenis Aanpak
En de manager die zei, ja je hebt helemaal gelijk. Regel maar dat er op elke afdeling een verbandtrommel komt, en de rekening mag naar mij. En het was echt heel bijzonder. En ik heb me echt toen ik daar werkte heel lang heel trots gevoeld dat allemaal verbanddozen overal hingen.	D11	Gevolg winst Emotie
Ik denk van ja dat is een moment dat je dus voor verandering zorgt, maar wat ook wel een drempel gevoel oplevert.	D12	Gebeurtenis Weerstand
Omdat je toch wel zoiets hebt van ja wat gek dat ik dat dan nu op merk en dat ik dat eigenlijk tegen de manager moet zeggen van ja er klopt hier iets niet. We zijn allemaal opgeleid als EHBO, maar we hebben helemaal geen verbandtrommels, wat is dat voor vaag iets. Het kan toch niet waar zijn dat ze daar niet over nagedacht hebben?	D13	Motivatatie G
omdat ik daar ook nog niet zo lang werkte dat was dat ik ook wel dacht van ja, ook wel een beetje voorzichtig zijn	D14	Weerstand Aanpak
de manager reageerde er gewoon heel leuk op. Dat was wel een positieve succeservaring.	D15	Gevolg winst
als iemand een diepe snijwond heeft of brandwonden ofzo andere dingen, wat gewoon echt kon gebeuren op een afdeling of woning waar ik werkte. Maar dan heb je niks. En dat vond ik zo gek. even op mijn tellen passen en ja toch..	D16	Motivatatie G
omdat ik vooral belangrijk vind dat als er dan wat zou gebeuren, dat we die spullen hebben. [op de vraag: de veiligheid?] Ja	D17	Motivatatie G Rol waarden G
Ik vond het gewoon echt gewoon overal moet gewoon zo'n doos komen te hangen. Want mensen die hier verblijven, die zijn beperkt, wij zorgen voor ze met heel veel mensen, we hebben allemaal een goede cursus gehad waarbij we hebben leren handelen, en als er iets gebeurt kunnen we niet handelen want we hebben geen spullen. ik dacht wat er ook gebeurt ik moet het gewoon doen. Dus dat was mijn motivatie ook wel.	D18	Motivatatie G
ik zag het ook wel een beetje als een soort van primeur ofzo. Dat ik het dan ontdekt had. En toch wel die trots dat ik op een gegeven moment echt die dingen zag hangen.	D19	Gevolg winst Emotie
Ik begeleidde toen een leerling, ik was zelf leerling maar ik begeleidde ook een leerling was heel apart maar dat gebeurde	D20	Inhoud
[over: waarom trots] Dat je iets dat je iets gebracht heb wat een ander nog niet gebracht heeft denk ik. Wel belangrijk om samen dingen te doen. En dat er nu dus	D21	Emotie Gevolg winst

eigenlijk voor iedereen iets hangt voor mensen die in nood zijn. iets wat ik gezien heb, en dat het er daarom nu is.		
Dus mogelijk als er dus iets in de toekomst gebeurt, dan is het wel mede doordat ik het toen gezien heb is er iets.. dat is waardevol, het draagt bij, dat vind ik belangrijk.	D22	Gevolg winst
over het algemeen als ik dingen signaleerde dan trok ik wel aan de bel.	D23	Aanpak
uiteindelijk heeft het me denk ik wel gebracht dat ik bij volgende situaties, ook wel door de succeservaring, zoiets heb van het doet er toe wat ik zie en het mag er zijn	D24	Gevolg winst
Ja ik denk dat dat door deze situatie daar op die werkplek wel ontstaan is. Dat ik denk van oke he ik mag er zijn, mooi, zijn er nog meer dingen nou dan weet ik elk geval dat ik aan de bel mag trekken.	D25	Gevolg winst
wat is een gezonde seksbeleving, maar ook met welke middelen of ja patiënten hebben vaak geen toegang om seksualiteit met een ander te hebben. En zelfbevrediging dat is bijvoorbeeld dan een manier. ja dat is best wel iets..een thema waar je het niet zomaar over hebt [over: ongemakkelijke situatie] Dat is bijvoorbeeld met patiënten die dan vragen om pornografie ofzo. Dus als je dan kijkt naar wat is een grenservaring. Zeker vanuit je christelijke identiteit, dat je denkt van oke ja pornografie vanuit mijn christelijke identiteit denk ik dat het niet goed is om met pornografie bezig te zijn.	D26	Gebeurtenis Rol geloof/LB G
Maar als je kijkt naar het verblijf van een patiënt binnen de muren, is het het enige wat ze vaak hebben. Ze hebben natuurlijk wel een soort fantasie waar ze wat mee kunnen, maar aan de andere kant willen ze ook iets tastbaars of iets. dan zijn er wel eens verzoeken dat ze dan pornografie zouden mogen hebben, om daar gebruik van te maken. En dan moet het dan samen met de staf afspraken over gemaakt worden en toestemming voor gegeven worden.	D27	Motivatatie G
Ja dan is een grenservaring wel van dat je denkt aan de ene kant vanuit mijn christelijke identiteit denk ik ja het is niet goed, aan de andere kant ja weet je hun zijn niet christelijk..	D28	Rol geloof/LB G Motivatatie G
Hun hebben daar behoefte aan iets wat er niet is op dit moment en zoeken eigenlijk naar een tweede spoor. En ja daar moet je dan wel soms in mee. als je dan over grenservaringen spreekt kom je dat toch wel weer tegen dat je denkt ja weet je ik heb een gezonde relatie, ik ben getrouwd en heb kinderen.. voor mij is seksualiteit iets wat bij het huwelijk hoort en zo heeft God het ook bedoeld. En ik moet dan mee beslissen zegmaar over patiënten die dan eigenlijk op een niet gezonde of niet volgens hoe mijn waarden en normen zijn over nadenk.	D29	Motivatatie G Rol geloof/LB G Rol waarden G
Aan de andere kant heb ik ook wel weer een open kader.	D30	Motivatatie G
Ik denk van oja voordat ik bekeerde en ik God heb leren kennen dacht ik ook anders over seksualiteit, en toen ik wat jonger was dacht ik er ook anders over. Dus dan ben je best in een struggle, dat ik dacht van..	D31	Motivatatie G Rol geloof/LB G
de grenservaring is denk ik wel dat je tegen dingen aanloopt, je moet er eigenlijk wat mee en vanuit je hulpverlenersrol Dus het is eigenlijk een grens waar je tegenaan loopt van hee wat is mijn grens als professional, maar die grens die mag er eigenlijk niet zijn. Want je moet eigenlijk gewoon open staan voor wat de patiënt vraagt eigenlijk.	D32	Gebeurtenis Weerstand
[over: visie organisatie]die is wat transparanter en wat meer zoals de samenleving zonder christelijke identiteit is. die hebben zoiets van als je geen delict achtergrond hebt op seksueel gebied of.. Dan geven ze daar heel vaak wel toestemming voor.	D33	Visie organisatie Stimulans
Omdat dit best wel dingen zijn die echt heel vast liggen. En dan zou ik een patiënt zegmaar tekort doen. [over: anders handelen dan kaders]	D34	Rol waarden G
Ik denk dat het ook als hulpverlener dat je dat ook wel zeker als je christelijke hulpverlener bent binnen een andere context. Dan moet je inderdaad zelfs ook wel jezelf een beetje aan de kant zetten. Je kan niet verwachten dat jij de christelijke identiteit overal in door kan zetten.	D35	Rol geloof/LB G
bijvoorbeeld ook samen met een patiënt porno uitzoeken dvd's ofzo op internet. Ja dan zit je best wel dat je denkt van nou oke eigenlijk is dit niet helemaal waar ik op dit moment behoefte aan heb.	D36	Weerstand
Ik ben zijn mentor dus zou je eventueel kunnen zeggen tegen een collega van weet je ik vind dit tegen mijn grenzen aanlopen, zou jij dit willen overnemen? Als het weer een hele ingewikkelde patiënt is is het weer belangrijk dat dat oké blijft het contact. Het is	D37	Motivatatie G Aanpak

heel ingewikkeld.		
eigenlijk wil je dat niet. Het is niet zo dat het me echt wat doet als ik dan die dvd's ofzo voorbij zie komen. Maar ik heb wel zoiets van ja eigenlijk liever niet	D38	Weerstand
ik kon het ook wel eens wat ongemakkelijk vinden dat ik dacht van ik vind het eigenlijk best wel raar dat ik nu met jou zit te kijken en hij zegt dat is te jong, nee ik hou niet van dik. Dat ik denk weet je gast ik hoef dat niet allemaal te weten. Zoek gewoon wat uit alsjeblieft. Hier moet je scrollen en druk gewoon iets en dan bestellen we het en dan zijn we ervan af.	D39	Emotie Weerstand
Dan kon ik het ook wel weer omzetten dat ik dacht van: wow, als je dan zo specifiek op zoek bent en dus eigenlijk niet heel snel genoeg neemt met iets, dat zegt ook wel weer wat over je. Dat vond ik ook wel weer mooi. Dat ik dacht je bent niet zomaar iemand die denkt het maakt niet uit als het maar seks is. Nee ik wil wel daarin meten ofzo. Dat vond ik ook wel weer mooi. Daar leer ik dan ook wel weer van. Dat ik dacht van oh eigenlijk is dat stukje misschien ook wel weer gezond bij je, dat je niet de eerste de beste..	D40	Gevolg winst
is dat allemaal zo vriendelijk en goed gegaan? En hadden ze daar zelf wel echt zin in? En daar ga je dan aan denken, dat vind ik vooral bijvoorbeeld aan pornografie lastig. dan denk ik van ja het is gewoon niet goed, het is niet gezond, het is niet..	D41	Weerstand Rol waarden G
het gesprek gaat er niet diep over, omdat ze gelijk al zoiets hebben van na logisch je hebt het niet nodig, maar ik wil want ik zit hier in het hok, en ik heb niemand.	D42	Gebeurtenis
je hebt ook wel ergens gelijk. He, als ik als ik misschien in zo'n hok zou zitten, uitzichtloos, misschien long-care dus he dat je eigenlijk voor hele lange tijd binnenzit. Misschien heb ik er dan ook wel meer behoefte aan als nu.	D43	Motivatatie G
dan heb je ook geen oordeel daarover.	D44	Rol waarden G
ik probeer gewoon echt wel er te zijn voor een patiënt en als het al.. raakt het toch wel een bepaalde grens dan denk ik van ja oke dit is mijn werk gewoon. En dit hoort er gewoon bij.	D45	Rol waarden G Motivatatie G
En als ik zometeen op de fiets stap, of op de motor of in de auto weet ik veel dan ben ik weer weg dan is het weer klaar	D46	Motivatatie G
En als het echt niet zou lukken dan zou ik gewoon een collega vragen van naja of iemand anders het zou kunnen oppakken.	D47	Aanpak
als ik het ergens niet mee eens ben, als het echt tegen bepaalde normen en waarden in gaat, dan zou ik het gewoon niet doen.	D48	Rol waarden G
daar was ik als mentor voor gevraagd om voor hem een voorstel te schrijven om uiteindelijk toch stappen te gaan nemen die niet bij zijn traject pasten. Ik was het daar totaal niet mee eens. Ik dacht van ja weet je dit klopt gewoon niet. Maar hun zeiden van we moeten gewoon verder met hem.	D49	Gebeurtenis
Maar dat strookte dus gewoon niet met mijn gevoel. Ik dacht van ja weet je ik ga dit gewoon echt niet doen. Ik vind het gewoon niet oke om iedereen eigenlijk te vragen of ze volgens de verwachtingen willen voldoen, maar omdat het ons, de organisatie beter past maken we daar gewoon een uitzondering voor.	D50	Rol waarden G Motivatatie G
Dat vind ik op zich niet erg maar dan ga ik geen verzoek schrijven waarin ik eigenlijk ga liegen over dat het wel goed gaat en dat hij zich aan de voorwaarden houdt. Dat vind ik niet kloppen.	D51	Rol waarden G Motivatatie G
ik heb het gewoon niet geschreven. Ik zei ja weet je dan gaat iemand anders het maar schrijven en een positief bericht achterlaten, maar dit klopt gewoon niet.	D52	Aanpak
Ik had het dan wel zover voorbereid dat iemand het eigenlijk zegmaar wel snel kon oppakken, maar niet met mijn krabbel eronder laat ik het zo zeggen.	D53	Aanpak
ik vind dat we voor iedereen gewoon één beleid moeten hebben, en als we een uitzondering maken moeten we dat ook kunnen benoemen en waarom we dat doen.	D54	Motivatatie G Rol waarden G
Is niet eerlijk ja, ja dat moet je dan ook tegen je hoofd zeggen. Van weet je ik ga dit niet doen.	D55	Rol waarden G
Ja en nu? Ja doe het zelf maar, of vraag maar iemand anders maar ik ga het niet doen. Ja dat is ook weer een grenservaring waar je tegenaan loopt.	D56	Aanpak
de organisatiecultuur, ze kennen jou ook ze begrijpen ook waarom je dat niet doet, je bent gewoon heel straight, je houdt er niet van om dingen..	D57	Motivatatie G Persoonlijke ontwikkeling

ik ben niet gelovig opgevoed. Ben wel naar een christelijk basisonderwijs gegaan omdat mijn ouders het wel belangrijk vonden dat er een bepaalde christelijke basis gelegd werd. het gewoon het mag er zijn. Gewoon niet veroordelend maar ook niet prijzend of iets anders.	D58	Rol opvoeding W
ik denk dat ik zelf meer rust heb gekregen. Rust over dat andere mensen zijn zoals ze zijn en dat als ze andere geloofsovertuigingen hebben, dat dat er mag zijn.	D59	Rol geloof/LB W
En ik geloof uiteindelijk ook wel dat het uiteindelijk wel allemaal bij elkaar komt he zegmaar. als mensen andere geloofsovertuigingen hebben dat ze uiteindelijk toch wel de echte God leren kennen. En zo zie ik het ook. Dus als ik mensen vanuit andere geloofsovertuigingen zie, dan denk ik oke er is al iets goeds, je bent al de goede richting uit alleen je moet nog even de juiste straat in ofzo. Maar ja je bent niet op het pad waar ik ben, ik zeg niet dat dat beter is, alleen ik denk dat je die weg nog wel gaat vinden ofzo, die hoop heb ik dan nog wel.	D60	Rol geloof/LB W
hier vooral is dat wel een beetje gevaarlijk zegmaar. Het is wel.. open zijn over mijn geloofsovertuiging dat kan ook best wel gevaarlijk zijn. Dus ik spreek er niet heel erg breeduit over.	D61	Rol geloof/LB W
Collega's weten wel dat ik naar de kerk ga, dat ik in God geloof..	D62	Rol geloof/LB W
Omdat wij patiënten hebben die denken dat ze God zijn. Of die denken dat Jezus hun zoon is. Die denken dat ze strijders van Allah zijn. Dus het is te complex. Ik zou in hun waan kunnen komen. Ze hebben soms echt wel dingen in hun hoofd dat ze iets moeten doen, een missie moeten voltooien of wat dan ook, om ergens anders te komen. En dan zouden ze bijvoorbeeld heel erg gefocussed op me kunnen raken om mij wat aan te doen	D63	Rol geloof/LB W
We hadden pas ook een man in de separeer zitten die vroeg of er gelovigen onder ons waren. En je weet dat die man heel erg aan de haal gaat met juist die dingen en dan moet je eigenlijk zeggen van nou die zijn er niet, of dat is op dit moment niet van toepassing. En dat is best wel lastig dan. Denk je van ja gaat er gelijk iets om in je hoofd van oke verloochen ik nu mijn God ofzo? Nee nee dat doe ik niet, het is alleen maar juist een gezonde keuze	D64	Gebeurtenis Rol geloof/LB G
het is alleen maar juist een gezonde keuze. Je moet ook verstandig denken. Je kan wel zeggen van oke ik doe het niet, maar goed dan heb je misschien een patiënt die helemaal gek wordt.	D65	Motivatie G
dan is het ook niet heel handig om te zeggen dat je christen bent, of al ben je moslim of wat dan ook, is het gewoon niet handig. Want je weet nooit wat hun daarmee gaan doen.	D66	Rol geloof/LB G Motivatie G
Ik laat vooral mijn christelijke identiteit zien door wie ik ben en hoe ik in mijn werk sta. En ik ben niet bezig met mensen.. geen zieltjes winnen of wat dan ook... Dat doe ik liever door hoe ik ben. Dan denk ik ook wel eens van oke ik doe wat ik kan doen en God doet de rest. Ik denk vooral dat het heel mooi is dat ik een leven voor mijn bekering heb gehad en nu. En dat dat ook mooi samenkomt. Als je met mensen aan het praten bent, dat je heel goed bij bepaalde achtergronden kan omdat je zelf ook niet altijd christen bent geweest.	D67	Rol geloof/LB W
als je kijkt naar authenticiteit van ik kan me verplaatsen in de patiënt of in zijn situatie of in zijn achtergrond, of de omgeving waar die opgegroeid is. Dat niet alles veilig is zoals we veilige opgevoede christenen die in een mooie woonwijk wonen waar allemaal mooie boompjes omheen staan. Maar als je in de betonnen jungle geboren bent dan is het niet altijd koek en ei. En die patiënten komen vaak uit die betonnen jungle vandaan. En het gaat niet lukken om hun te snappen alleen als je dat niet hebt meegemaakt. En ik denk dat ik daar dan anders in ben of uniek. Omdat ik dat stukje wel heb qua aansluiten Dat is bijvoorbeeld ook met drugs enzo, daar heb ik in mijn jeugd ook wel mee geëxperimenteerd Als je dan met patiënten in gesprek bent die heel erg verslaafd zijn of andere dingen, ik snap wat het doet met je. Ik begrijp dat het lekker is om iets te gebruiken. En wat het	D68	Persoonlijke ontwikkeling Rol geloof/LB W

effect is ja en wat het nare effect is. Dan kan ik dat ook benoemen van ja weet je ik begrijp dat je het lekker vindt of iets zou willen hebben, maar weet dat je morgen weer nodig hebt.		
Ik denk dat je daarmee wel iets dichterbij de patiënt kan komen. Dan dat je bijvoorbeeld een behandelaar hebt die heel veilig zijn leventje... Want hun voelen dat ook aan of jij het snapt of dat je het niet snapt. Of jij een groentje bent of dat je.. Hun hebben dat heel haarfijn in de gaten.	D69	Persoonlijke ontwikkeling
En ze zullen ook meer van zichzelf geven aan iemand die open erin staat en zegt van hee ik begrijp het. Bijvoorbeeld ook met die pornografie. Ik begrijp het, tuurlijk heb ik vroeger wel eens een filmpje gekeken weet ik veel wat toen ik jong was, en.. Maar nu is het anders.	D70	Persoonlijke ontwikkeling Rol geloof/LB W
Ik begrijp dat het interessant is of dat je het nodig hebt of naja of dat je belang hebt bij drugs, maar we gaan naar het nu en het brengt je niet verder. En hoe gaan we ervoor zorgen dat je verder komt. En dan heb je een bepaald startpunt.	D71	Drive/missie
Ik denk dat het sowieso goed is om bij je stagetijd ofzo echt wel gebruik van te kunnen maken dat je dichterbij mensen komt die niet in de hulpverlening zitten. Die eigenlijk tegen de hulpverlening aan zitten. Dat je daar contact mee kan maken bijvoorbeeld een buurthuis, eigenlijk plekken waar je als hulpverlener niet zo heel snel komt, en waar mensen nog wel open zijn over bepaalde dingen omdat ze weten dat er nog geen dossieropbouw is	D72	Tips voor toekomst
als deeltijder heb je natuurlijk best wel al wat dingetjes meegemaakt. Dus dat maakt ook wel dat je dan uit een ander referentiekader gaat kijken.	D73	Ervaring Gewaardeerd
eigenlijk moeten die grenservaringen in de praktijk nog komen. En de handvatten die je daarvoor krijgt of die je opdoet die doe je bijvoorbeeld in supervisies en intervisies met elkaar bespreken.	D74	Ervaring
er is wel aandacht geweest voor thema's, en dan vooral supervisie en intervisie. Juist om te leren van ja hoe anderen in situaties handelen. Soms waar je zelf eventjes niet weet wat te doen, thema's waar je tegenaan loopt. als je dat dan meeneemt dan kan je ook, ja eigenlijk een soort advies van je supervisie medeklasgenoten over hoe je dat moet aanpakken. je hoeft het niet te doen wat je meekrijgt, je mag er wat mee doen. En dat is ook zo, het is ook vrijblijvend.	D75	Gewaardeerd
Ook nu nog steeds dagelijks in mijn werk heb ik baat bij hoe volledig de opleiding hier is.	D76	Gewaardeerd ervaring
En ik heb het wel eens als irritant ervaren dat er zulke hoge eisen gesteld werden hier bij de CHE. Toen met mijn klasgenoten dat we echt dachten van pff CHE legt de lat wel echt heel hoog. Maar uiteindelijk ben je en professional geworden van wat mij betreft hoge kwaliteit. Omdat de CHE van die hoge waarden stelt.	D77	Ervaring Gewaardeerd
het is wel echt veel, waarom moet het zo breed? Maar uiteindelijk heb je juist wat aan die breedte. En niet aan dat maar even kort door de bocht.	D78	Gewaardeerd Ervaring

Fragmenttabel interview E	Code	Label
stage gelopen bij het leger des heils bij multiprobleemgezinnen in het derde jaar. En daar ben ik na mijn opleiding ook gaan werken. Maar wel tijdelijk want ik kwam erachter dat dat echt niet mijn ding was. Toen ben ik nog een maand gaan werken met autistische jongeren maar die organisatie was een zootje. Dat is een gehandicapte zorg, dus ik werk met mensen met een beperking op een woonlocatie. Dus onregelmatig werk, daar werk ik nog steeds.	E1	Inhoud
Ik merk wel, ik ben één van de weinige HBO'ers die daar werken, dus ik had niet per se hier mijn opleiding voor nodig gehad en dat vind ik wel jammer. Te zijner tijd zal ik nog wel zoeken naar iets anders waar wat meer uitdaging in ligt ook qua gespreksvoering en mensen echt begeleiden om met hun problemen te dealen.	E2	Persoonlijke ontwikkeling
voor nu prima en ik waardeer het heel erg dat ik in een stabiele organisatie zit. En daar ben ik heel erg achtergekomen dat dat ook erg fijn is. En contact met je collega's vind ik gewoon heel belangrijk. daarvoor had ik banen waarbij je amper contact had met je collega's, of waarbij de organisatie gewoon een zootje was, waardoor de verantwoordelijkheid gewoon heel groot wordt die bij je komt te liggen. En dat vond ik veel te pittig toen. Dus dat waardeer ik nu heel erg in mijn baan dat ik gewoon wat kan opbouwen en dat het stabiel is en contact met mijn collega's vind ik gewoon heel erg leuk.	E3	Motivatatie W Toerusting
En op zich is het werk gewoon prima, het is lekker dichtbij en voor nu is het prima dat is het meer.	E4	Motivatatie W
ik begon als begeleider en nu als zorgcoördinator, dus dat je een aantal bewoners onder je hebt waar je verantwoordelijkheid over draagt en waarvan je de zorg dus coördineert.	E5	Inhoud
Ja, ik heb zelf niet echt een hart voor gehandicapten ofzo, omdat ik vind ze worden gewoon super goed opgevangen in Nederland. De voorzieningen zijn allemaal super goed en het is niet dat ik denk van nou ik maak de wereld echt een stukje beter door hieraan mee te werken. er wordt toch wel goed voor ze gezorgd. En tuurlijk hebben ze het in sommige opzichten moeilijk, maar in heel veel opzichten hebben ze het echt prima, en genieten ze heel erg van hun leventje.	E6	Motivatatie W Rol geloof/LB W
Het is niet dat ik dat heel erg heb van oh ik wil echt graag heel die mensen helpen. Ik vind het wel heel erg leuk om met ze te werken omdat ze gewoon heel veel lol hebben met je, en ook met hun rare grappige trekjes, dat is gewoon leuk.	E7	Motivatatie W
als ik daar werk dan vind ik het wel belangrijk om te zorgen dat ik goed voor ze ben zegmaar, dat ik zorg dat ik iets bijdraag in hun leven, ze voelen dat ze kostbaar zijn, al die dingen.	E8	Rol waarden W Drive/Missie
Dat vind ik wel heel erg belangrijk en het is ook een Christelijke organisatie. We lezen bijvoorbeeld wel eens uit dagboekjes en dan probeer ik altijd wel dat die gesprekjes ergens op slaan, dat het gaat over wat ze echt denken en vinden. Dus ik vind het wel mooi om een ander geluid soms te laten horen.	E9	Visie organisatie Rol geloof/LB W
mijn drijfveren zijn van werk omdat ik gewoon wil werken, niet per se omdat ik een hart heb voor deze doelgroep,	E10	Drive/missie Motivatatie W
maar als ik er ben dan merk ik ook dat ik om ze geef en dat ik gewoon goed voor ze wil zijn. Dat ik wat kan bijdragen in hun leven dat vind ik dan wel heel mooi.	E11	Motivatatie W
het maakt me niet heel veel uit of een organisatie christelijk is.	E12	Rol geloof/LB W
Ik merk wel dat het fijn is dat je de ruimte krijgt om je ideeën, of hoe je in het leven staat, dat dat geaccepteerd is.	E13	Visie organisatie
ik beleef mijn geloof op een andere manier dan de meeste van mijn collega's en bewoners. Veel bewoners komen uit een best wel strenge kerk. En dan merk je bijvoorbeeld als je een gesprek hebt over zonden ofzo en dan gaat het al snel naar de hel toe, dat bedoelde ik net een beetje met een ander geluid, dat ik het dan wel mooi vind wat meer de genade van God te benoemen.	E14	Rol geloof/LB W

Of wat meer van hé maar als jij bekeerd bent, of als je zegt dat je van Jezus houdt en in Hem gelooft, dan is dat al genoeg. Geniet daarvan, nou ja, dat vind ik dan leuk.		
Er zitten voordelen aan een organisatie die christelijk is maar ja, het is ook wel weer een soort religieus kliekje bij elkaar soms. ik vind dat die tv op zondag niet aan mag vind ik een beetje op het randje. En dan hebben we het over de regeltjes. Maar het is wel grappig inderdaad hoe anders zit ik in het leven. Hoeveel uitersten er dan zijn.	E15	Visie organisatie Rol geloof/LB W Rol waarden W
Ik merk wel dat ik heel vaak word uitgedaagd om grenzen op te zoeken. Zowel met ouders eigenlijk, ouders die vormen best wel een grote factor van ons werk, en ik merk ook bij collega's maar ook bij mezelf dat die eigenlijk het meeste energie haast nog kosten en de meeste spanning soms ook in gesprekken.	E16	Inhoud
ik merkte dat ik weer een keer een mailtje van een ouder kreeg terwijl het gewoon super goed ging met die bewoner. En dat ik wéér een mailtje kreeg met een soort van dit gaat niet goed en dat gaat niet goed, alsof het echt dramatisch was.. Toen dacht ik wel van ik moet het eigenlijk teruggeven en ik gaf ook bij mijn leidinggevende aan dat het me gewoon super frustreerde. Van dat je vanalles doet, maar dat het maar niet gezien blijkt te worden. Dus toen heb ik dat wel ook teruggegeven aan de telefoon aan die vader had ik toen aan de lijn, dat ik eigenlijk wel een beetje moe werd van de mailtjes omdat ik dacht van zien jullie dan ook niet dat het eigenlijk heel goed gaat? maar dat kwam bij hem helemaal verkeerd binnen, dus dat was niet zo'n leuke ervaring	E17	Gebeurtenis Motivatatie G
Maar toen spraken we elkaar later en toen bood hij ook zijn excuses aan.	E18	Gevolg winst
hij gaf later terug van dat die dat ook wel had gehoord en dat hij het juist waardeerde dat ik het wel terug gaf	E19	Gevolg winst
Toen dat mailtje dus binnenkwam inderdaad een beetje frustratie en boosheid. En vooral omdat ik heel hard aan het werk was geweest en, als er al een mailtje kwam, ik dan liever had gezien van he bedankt voor je werk.	E20	Emotie Rol waarden G
Dus daarin een beetje boosheid. Maar ook een beetje het gevoel van alsof je het allemaal nooit goed kan doen bij deze ouders.	E21	Emotie
En dat belooft ook niet zoveel goeds voor de toekomst zegmaar, een beetje dat ontmoedigd raak je daarvan.	E22	Emotie
toen ik dat telefoontje aan ging, dat vond ik wel gewoon spannend. En ik hoopte ook dat ik die vader niet kreeg, maar ik kreeg hem wel.	E23	Emotie
toen baalde ik er juist weer van toen ik het had gezegd eigenlijk omdat ik merkte dat het zo groot en zwaar werd voor hem, wat ook niet mijn bedoeling was.	E24	Emotie Gevolg verlies
in het gesprek daarna wat we face to face hadden was het gewoon helemaal goed en zat ik juist heel erg goed in deze relatie met de ouders. Dus het was wel heel goed uiteindelijk dat ik het had gedaan. Meer in het algemeen van nou dat ze meer naar het team toe vonden dat er dingen moesten worden veranderd.	E25	Gevolg winst
Dus in die zin was het niet persoonlijk, en mijn boosheid en frustratie kwam wel voort uit het feit dat het positieve niet werd gezien terwijl ik zie dat ik en mijn collega's wel hard werken.	E26	Motivatatie G Rol waarden G Emotie
Dus ook wel een stukje persoonlijk dan misschien. Maar het was niet voor mij dat ik heel erg dacht van oh ik heb het niet goed gedaan, en ook niet van zij vinden dat ik het niet goed heb gedaan, meer wat algemener, naar het team.	E27	Motivatatie G
ik heb wel geprobeerd een beetje transparant te zijn. Want nou anderen zeiden ook wel een beetje EPH-achtig, van wel je emoties teruggeven	E28	Aanpak
Dus om die relatie goed te houden heb ik het eigenlijk gedaan, daarom vond ik het ook belangrijk. En om het dicht bij mezelf te houden, niet van jullie doen het fout, maar ik ervaar dit en dit.	E29	Motivatatie G
Ik vond het wel heel mooi, het had ook nog wel een andere kant op kunnen gaan, maar dit was wel iets wat ik had kunnen verwachten ja.	E30	Gevolg winst
[over: wat wil je cliënten meegeven] Wat voor iedereen is wel een stukje in het geloof, dat je gewoon echt een geliefd kind bent van God en dat Hij juist hele mooie dingen voor je heeft. En dat het niet alleen maar gaat om je zonden belijden of dat soort dingen, of twee keer naar de kerk gaan, maar dat het juist heel erg zit in relatie met God. En dat je er hele mooie dingen uit kunt halen en dat je ook altijd gewoon geaccepteerd bent en niet meteen afgewezen als je een keer wat fout doet	E31	Rol geloof/LB W Drive/missie

of bepaalde dingen mee worstelt. Dat is iets wat ik aan iedereen wel mee zou willen geven, dat je gewoon waardevol bent ongeacht wat je doet, wat je gelooft		
Je hebt eigenlijk heel veel kansen om het te hebben over het geloof. Ook omdat je af en toe dus uit de bijbel leest bij het eten, maar ook 's avonds met sommigen die hebben dan als doel om te leren lezen en dan lezen ze dus zo'n christelijk dagboekje. En dan zitten daar ook nog wel eens vragen bij waar je het dan over hebt, je begint zelf ergens over of.. Nou specifiek dus in dat soort gesprekjes. Maar ook in hoe ze met elkaar omgaan dat je ze respect voor elkaar leert en als je ziet dat zoiets niet gebeurt dat je daar ook op ingrijpt, een stukje groepsproces.	E32	Rol geloof/LB W
Sommigen geloven inderdaad strenger, en sommigen gewoon niet echt of dat dat alleen maar in naam is. Dus ik merk wel dat je niet bij iedereen die openheid voelt om het erover te hebben.	E33	Rol geloof/LB W
Met collega's heb ik het niet heel veel over geloof eigenlijk denk ik nu ook. Dus dan heb ik af en toe wel dat ik iets zeg van in elk geval een opmerking over God ofzo, waarvan ik weet dat het bij de ander goed binnenkomt. We spreken elkaar sowieso niet mega veel omdat we best wel in ons eentje werken. En als je elkaar dan spreekt gaat het ook niet zo snel over geloof eigenlijk. Dan hebben we het ook meer over de cliënten of ook wel persoonlijke dingen, maar dan toch niet zo snel geloof denk ik.	E34	Rol geloof/LB W
als ik me daar al niet helemaal vrij in voel is het eerder omdat ik verwacht dat ouders niet achter staan wat ik dan zou zeggen. Dan is het niet zozeer naar collega's. Tot nu toe heb ik nog nooit problemen gehad dus zeg ik het maar gewoon.	E35	Rol geloof/LB W
En als ik wel ouders hoor dan zou ik misschien ook nog wel zeggen van ja dit is wat ik geloof en dat is wel wat ik zal blijven benoemen. En als zij het er niet mee eens zijn dan zeg je dat gewoon tegen je kind en ik zeg dit, denk ik. Maar die situatie heb ik nog niet gehad dus dat zeg ik nu wel stoer maar dat zou ik wel zo doen denk ik.	E36	Rol geloof/LB W
Ik vind ook dat het een soort van schadelijk is als je denkt dat God een God is die niet van je houdt als je iets verkeerd doet. Want dan is je godsbeeld zo verkeerd. En dat is niet zo van dat is verkeerd net als een vingertje wijzen, maar het is zo veel mooier om te geloven in de vrijheid die God geeft. En daarvan te genieten. Ik denk inderdaad dat ze dat geluid niet zo heel veel horen omdat ze gewoon nog elke zondag eigenlijk met hun ouders naar diezelfde kerk gaan al 30 jaar, of hoe oud ze ook zijn	E37	Rol geloof/LB W
met bewoners heb je gewoon veel makkelijker die ingang. Want je hebt zo'n boekje voor je liggen en ze stellen ook vragen aan je. En je hebt ook veel meer die verhouding van dat je aan de ander vraagt hoe het gaat en wat er allemaal in je omgaat... En een collega zeg ik dat toch minder snel	E38	Rol geloof/LB W
ik ben zelf ook gewoon niet zo heel erg goed in een gesprek aanknopen, over een onderwerp waarvan ik denk dat het de ander niet zo interesseert ofzo. Ik ben altijd heel erg van dat ik het van anderen laat afhangen	E39	Persoonlijke ontwikkeling
dan is het ook meer een soort van zakelijk gesprek van hee wat grappig dat we er allebei anders over denken, dan zijn er ook allemaal collega's verder omheen en dan voel ik ook niet zo de ruimte om het er verder over te hebben	E40	Persoonlijke ontwikkeling Rol geloof/LB W
Terwijl als ik het er met een bewoner over zou hebben, dan zou ik misschien veel eerder nog zeggen van nou ja, denk je niet dat God juist wil dat we een beetje genieten? Dus dat is dan met collega's kom ik nu achter heel anders dan met bewoners.	E41	Persoonlijke ontwikkeling Rol geloof/LB W
het is wel dat iedereen wel een beetje weet wat de visie van de Rozelaar is en dat je dat ook gedeeltelijk moet uitdragen en dat je daarachter moet staan. En dat je dat niet tegen gaat spreken. Het is niet dat ik daarin word begeleid maar ik denk dat iedereen weet dat je de visie van je organisatie niet gaat tegenspreken naar je cliënten.	E42	Visie organisatie
we worden er niet echt in begeleid, maar we mogen het wel als team erover hebben en daar dan ook keuzes in maken. Bijvoorbeeld wat we dan wel en niet mee willen geven. We hebben het bijvoorbeeld wel eens over seksualiteit, dat is wel eens een	E43	Visie organisatie Toerusting Rol geloof/LB W

gespreksonderwerp geweest, en dan merk je bijvoorbeeld wel duidelijk dat er niet heel duidelijk een visie in is. Behalve dat het binnen het huwelijk hoort. Maar er is zoveel meer rondom seksualiteit, zeker als we met meer dan ruim 20 cliënten werken die waarschijnlijk nooit zullen trouwen. Dus waar is dan je visie.		Rol waarden W
tot nu toe, we hebben het nog nooit echt als een onderwerp gepakt van nu gaan we eens een keer echt duidelijk zeggen wat we er allemaal van vinden. Dus daar moeten we eigenlijk nog wel wat mee. Tot nu toe is het nog een beetje een onderontwikkeld iets.	E44	Toerusting Rol waarden W
Dus van sommige bewoners weet je dan, bijvoorbeeld zou je wel eens een vriendje willen ofzo, dan weet je al wat het antwoord is dat ze dat niet willen juist of dat ze heel erg zegmaar grenzen hebben over aanraken. Maar ik denk dat dat zo'n onderwerp is waar we eigenlijk veel meer mee zouden moeten. En dan is er zo'n incident gebeurd en dan hebben we het met die cliënt opgepakt maar dat is het dan ook. Dus het zou nog wel iets groter en breder mogen worden opgepakt, maar dan merk je dat er zoveel andere dingen zijn die eigenlijk dan voorrang krijgen. En dan blijft dat liggen.	E45	Visie organisatie Toerusting Rol geloof/LB W
We kregen wat meer van een gedragsdeskundige wat meer handvatten mee. En we hadden het er inderdaad ook wel een beetje over hoe je daar zelf in staat,	E46	Toerusting
Het is niet dat ik hoeft te zeggen hoe dat voor mij persoonlijk is, maar ik deel mijn visie van hoe ik ernaar kijk voor bewoners.. En dat zegt natuurlijk ook wel wat hoe dat voor jezelf persoonlijk is, maar op zich vind ik dat niet lastig.	E47	Persoonlijke ontwikkeling
Als ik het idee heb dat ik het niet goed doe. Ja dat vind ik altijd lastig. Over het algemeen sta ik achter wat ik doe en hoe ik het doe. Maar ik merk dat ik het nog wel eens lastig vind als ik niet goed weet wat ik ergens mee aan moet.	E48	Persoonlijke ontwikkeling
toch blijft het idee dat je iets niet goed hebt aangepakt of niet goed weet wat je ergens mee moet doen, of dat je niet capabel genoeg bent om je werk te doen..Maar over het algemeen ervaar ik voor mezelf dat ik mijn werk goed doe en dat hoor ik ook wel terug gelukkig. Als ik nu zegmaar een fout maak dan kan ik heel vaak denken ah oke dat hoort erbij. Maar dan voel ik me wel kwetsbaar ja.	E49	Persoonlijke ontwikkeling
ik voel me meer kwetsbaar als het erover gaat bijvoorbeeld stel we hebben het in het team ergens over en ik heb het idee bijvoorbeeld als ik iets niet goed zou hebben gedaan, dan voel ik me kwetsbaar. Als het erover gaat. Of als bewoners vinden dat je iets niet goed hebt gedaan vind ik soms ook nog wel eens lastig. Als ik zelf ook vind dat ik het niet goed heb gedaan, dan vind ik het lastig.	E50	Persoonlijke ontwikkeling
Dat is gewoon zo'n dingetje wat voor mij altijd terugkwam ook in mijn stage. Dat het idee dat je iets niet goed doet dat dat gewoon, dat je dan zelf ook bent afgeschreven zegmaar. Wat dat met je zelfwaarde ook doet, dus dat is best wel zo'n kerndingetje voor mij. Dus dat zit er dan heel snel bij een beetje dat je je afgewezen voelt of dat ik mezelf.. Dat je jezelf afwijst als het ware.	E51	Persoonlijke ontwikkeling Ervaring
En dat is iets waar ik in mijn stages heel erg achter kwam, dat dat zo groot was en dat ik zo erg graag dingen goed wou doen, dat een klein foutje al.. Dan brandde ik mezelf helemaal af. Dat zit er een beetje achter. Dat je gewoon het gevoel hebt dat je zelf ook als persoon niet meer voldoet als je in je handelen ook iets niet helemaal goed doet.	E52	Ervaring Persoonlijke ontwikkeling
Maar als het echt op zo'n moment is dat ik denk van oja kak ik weet niet hoe ik hiermee om moet gaan, ja dan merk ik soms wel in mijn lichaam ook dat ik spanning krijg of dat ik eventjes niet comfortabel zit. Dan voel je een beetje dat de regie weg glipt zegmaar die je normaal hebt. Ja dat. En in mijn andere werk had ik dan dus zo'n mega verantwoordelijkheid dat ik dacht van het vloog me allemaal echt ontzettend aan... Nu heb ik gewoon een goede baan waarbij ik me ook heel erg capabel voel en dat is wel gewoon heel prettig.	E53	Persoonlijke ontwikkeling
Als ik kijk naar hoe het in mijn stage was bijvoorbeeld, want ik had gewoon een vreselijk jaar, mede daardoor omdat ik de lat zo hoog legde. Nu kan ik wel veel	E54	Ervaring Probeerde ontwikkeling

makkelijker ook tegen mezelf zeggen of mijn gedachten wat meer sturen als het ware dat ik mezelf niet af brand als ik een foutje maak,		
misschien dat het me onbewust wel meer heeft geholpen dan ik denk hoor dat zou kunnen, maar in het vierde jaar hadden we veel meer vakken als EPH en contextueel, dat vind ik nog steeds wel waarvan ik denk oh dat is zo mooi. Ik denk iedereen heeft wel iets waar die tegenaan loopt, en bij mij kwam het eruit in mijn stage. Ik had van te voren misschien een gesprek erover kunnen hebben. Maar zoals het nu is, ja het was geen leuk jaar, maar het was blijkbaar wel even nodig. Dus het is niet dat ik denk van he ik had er op voorbereid moeten worden. Want dan kun je je wel op alles gaan voorbereiden. Soms gaat het nou eenmaal zo en is het eventjes niet leuk.	E55	Ervaring Gewaardeerd
Met supervisie, dat was voor mij toen heel waardevol. Terwijl anderen het echt vreselijk vonden, of het zonde van hun tijd vonden dus dat verschilt heel erg per supervisor. Maar als ik een rot groepje had gehad dan weet ik even niet.. Dan had ik waarschijnlijk gewoon in mijn privé omgeving iemand gezocht. Maar supervisie is daar denk ik wel voor bedoeld.	E56	gewaardeerd
ik vind ethiek een heel goed vak.	E57	gewaardeerd
dat is denk ik het grootste nadeel aan MWD.. In de jaren die ik heb gehad, ik maar één jaar stage heb gehad. En in je stage leer je gewoon het meest. En leer je het meest qua zelfontwikkeling, qua methodieken en dat had ik veel meer willen hebben en daar zou ik nog steeds voor pleiten om dat zo te doen. Want dat is gewoon de manier waarop je leert en het is best wel lastig om, en dat merkte ik ook na je studie als je maar één soort ervaring hebt,	E58	Gemist Tips voor toekomst
ik heb nog wel wat andere dingetjes gedaan, maar dan kwam ik erachter dat heel jeugdzorg had dus helemaal geen tak zegmaar waar ik wel in zou willen werken.	E59	Persoonlijke ontwikkeling
Dat was meer over mijn persoonlijk stukje en ik had nog wel gewoon hoe het werk daadwerkelijk is dat leer je gewoon pas of tijdens je stage of tijdens je werk.	E60	Ervaring
vond zelf eigenlijk de vakken in het tweede jaar echt totale onzin, ik doe daar ook helemaal niks meer mee	E61	Ervaring
misschien dat het me onbewust wel meer heeft geholpen dan ik denk hoor dat zou kunnen, maar in het vierde jaar hadden we veel meer vakken als EPH en contextueel, dat vind ik nog steeds wel waarvan ik denk oh dat is zo mooi.	E62	Gewaardeerd
Ook wel door die docent, nou in ieder geval die contextuele docent die was gewoon ja voor mij wordt een vak bepaald door hoe een docent het geeft.	E63	Gewaardeerd Ervaring
Maar dat gaat veel meer over, zeker EPH, soms een beetje overdreven van wat voel je erbij blablabla, maar het is wel het stukje dichtbij jezelf blijven, het authentiek houden en dus dat vak zou ik zeker ja aanraden doen ze al maar.	E64	Gewaardeerd Tips voor toekomst
en contextueel ook wel omdat het ook wel een stukje gaat over jezelf, waar kom je vandaan en omdat je stilstaat bij wat je nu doet, waar dat vandaan komt.. En dat heb ook wel te maken met dat je als persoon ook in je werk staat, en niet alleen maar als professional.	E65	Gewaardeerd
ik zou zelf al die methodische dingen zou ik weg laten, maar misschien dat dat.. of dat gecombineerd met stage, want ik vind het gewoon belangrijk dat je stage hebt waar je ook heel erg met jezelf wordt geconfronteerd. En in het vierde jaar was het gewoon goed hoe het was, maar die vibe daarin zou ik ook in het tweede jaar wel veel meer willen Dat zou ik dus doen door stage, en als je die methodieken dan moet doen zorgen dat je het combineert met een stage.	E66	Gewaardeerd Tips voor toekomst Ervaring
En ook een stukje ethiek. Dat vond ik in het vierdejaar ook veel interessanter, maar dat kwam ook weer door de docent, omdat je veel meer ook stilstaat bij dit is er, deze situatie is er, wat doet het met jou? En wat maakt dat je bepaalde keuzes maakt, en hoe kun je die keuze verantwoord maken? Met je eigen beelden, ideeën, principes en wat dan ook. je bent inderdaad veel meer bezig met wat je vindt en wat je denkt en wie jij bent, in combinatie met hoe je je werk uitvoert, want dat is er. Dat lelijke zinnetje van je instrument dat ben jezelf ofzo, dat klopt wel echt. Het is wel zo, jij bent degene die alles uitvoert en met alles wat er in je gebeurt doe	E67	Gewaardeerd

je dat. Dus dat is super belangrijk om dat te ontwikkelen. En dat gebeurt ook wel gewoon tijdens je werk en dan verschilt het weer heel erg in wat voor setting je terecht komt.		
Je kunt er waarschijnlijk ook wel voor kiezen om dat een beetje gescheiden te houden. Het ligt er maar aan hoe je in je werk staat. Ik zou het denk ik ook niet anders kunnen omdat dat nou eenmaal is wie ik ben ofzo of als ik op mijn werk ben dan reageer ik ook gewoon vanuit. Ik ben heel gewend om voor mijn eigen dingen op te komen, of mijn eigen waarden uit te dragen en daarmee dus ook een stukje God uit te dragen. Terwijl een ander misschien het heel normaal vindt om op je werk gewoon heel veel dingen uit te schakelen, en gewoon alleen maar misschien wel meer op die methodieken te zitten. dat doen wel minder mensen denk ik zo bewust methodieken inzetten. Veel mensen doen het ook een beetje op hun eigen kwaliteiten denk ik. Maar waarschijnlijk moet je een gezonde combi hebben	E68	Rol geloof/LB W Rol waarden W
Alles hoe je denkt over de mens, ik vind dat een ieder geaccepteerd bijvoorbeeld zou moeten zijn. Dat draag je in de kleinste dingen denk ik uit. Ik heb niet het idee dat ik daar heel veel in heb meegekregen. Behalve dat laatste jaar waarin het veel meer ging over eigen waarden enzo.	E69	Ervaring Rol waarden W
Ik denk dat ik dat vroeger ook wel deed op school, wel wat minder toen was ik ook wel veel onzekerder. En doordat ik zekerder enzo ben geworden dat je gewoon automatisch meer uitdraagt wie je bent, en wat je zegt en doet. De opleiding heeft daar denk ik wel aan bijgedragen, maar dat komt ook gewoon omdat het vier jaar of drie jaar van je leven zijn dus daarin ontwikkel je en met de opleiding maar ook in al die andere dingen die gebeuren.	E70	Persoonlijke ontwikkeling Gewaardeerd Ervaring
het stagejaar waarin, dat was voor mij een heel bewust jaar waarin met mijn eigen ontwikkeling aan de gang ging en hoe ik eigenlijk naar mezelf keek. Ik denk dat conferenties en al dat soort dingen en goede vrienden om je heen dat dat gecombineerd met soms ook dingen in je opleiding eraan bijdragen, bij droeg aan dat ik me ontwikkelde. ik denk juist wel door andere geluiden en andere plekken en ergens anders wonen en leven en met anderen omgaan, dat je dan ineens veel meer gaat nadenken over hoe je eigenlijk in elkaar steekt zegmaar.	E71	Ervaring Gewaardeerd
ik heb er wel voor gekozen in mijn eerste baan om daarmee te stoppen omdat ik die verantwoordelijkheid te groot vond die bij mij lag. En ik niet het gevoel had dat er voldoende rugdekking bij was. De organisatie lag overhoop en dan heb je wel zo'n grote verantwoordelijkheid en als er dan iets misgaat, want jeugdzorg was erbij betrokken en er was gewoon zoveel aan de hand bij die gezinnen dat de verantwoordelijkheid gewoon veel te groot was en zeker omdat er kinderen bij betrokken waren. En ik wou gewoon niet die verantwoordelijkheid dragen. Als de organisatie nou gewoon nog heel gezond was geweest en ik leidinggevende had die zou zeggen van hee maar daar gaan we aan werken en je hebt de kwaliteiten wel in huis en ik ga je daar heel goed in begeleiden. Dan had ik het misschien best wel nog gedaan. ik voelde me heel erg alleen staan en met een te groot risico wat er kon gebeuren als ik dingen over het hoofd zou zien of niet op een rijtje zou hebben met voornamelijk dan de kinderen die erbij betrokken waren..	E72	Toerusting Rol waarden W
Ik zou zelf ook denk ik niet zo snel mannen rondom seksualiteit begeleiden omdat ik dat ook een.. Ja ik vind dat altijd ook.. Het is niet zo dat ik geen mannen zou willen begeleiden, maar ik vind het gezonder als dat ook door een man wordt gedaan denk ik. nu met bewoners vind ik dat toch wel een gezonder iets als mannen dat met bewoners in ieder geval voor de lange termijn oppakken. Tuurlijk heb je wel eens gesprekken over seksualiteit met de bewoners, ook met de mannen gewoon, eigenlijk best wel regelmatig. Maar dat vind ik misschien bij mensen met een beperking toch ook weer anders dan volwassen mannen.	E73	Rol waarden W

Fragmenttabel interview F	Code	Label
Ik werk bij het Leger des Heils in Vogelwaard. En ik werk op dit moment op een woongroep en het is een RIBW woongroep. Het is eigenlijk beschermd wonen voor mensen die niet zelfstandig kunnen wonen, en vooral komt dat voort uit meer psychiatrische problemen, maar vaak ook wel in combinatie met alcoholgebruik. Er zijn vaak meerdere dingen aan de hand.	F1	Inhoud
Ik heb eerst SPW gedaan en daarna heb ik deeltijd SPH in drie jaar gedaan op de CHE.	F2	Ervaring
En ik vond het sowieso wel een grappige vraag [over een grenservaring]. Ik denk dat ik die best wel heb zegmaar, maar daar heb ik nog niet zo over nagedacht ofzo.	F3	Winst
In dat jaar dat ik daar heb gewerkt op de crisisopvang, daar heb intervisie opgestart. Mijn collega's waren daar eerst helemaal niet enthousiast over, maarja ik vond het gewoon heel belangrijk. En ik heb dat ook wel met succes opgestart. En wat ik weet loopt het nu nog steeds. Dus dat is denk ik wel een hele positieve grenservaring.	F4	Gebeurtenis
Nou het was spannend in die zin dat ik veel collega's toen had die een beetje van de oude stempel waren. En die allemaal dat niet wilden. die dachten het moet allemaal blijven zo als het is. En we gaan niet praten met elkaar, en zeker niet met intervisie en dat soort dingen.	F5	Weerstand
Dus dat was wel heel spannend want ik had geen idee hoe dat zou gaan uitpakken zegmaar. En daar kom je daar als jong enthousiast iemand, en dan denk je dat gaan we doen en... Dus dat was in die zin wel heel spannend.	F6	Emotie
Ik denk vooral het aantal collega's die daar zo ontzettend lang al werkten, en van de oude stempel waren. En ook gewoon best wel negatief, van jongens we gaan niet weer wat nieuws doen, dat heeft allemaal geen zin en dat gaan we allemaal niet doen.	F7	Weerstand
En om daar soort van tegenin te gaan, en te zeggen van nee ik denk dat het wel belangrijk is. Dus dat was voor mij echt wel het grootste spanningsveld zegmaar. Van ja echt iets anders doen dan soort het cultuurtje wat heerst in een team. Dat vind ik ook leuk maar dat is ook echt hetgeen wat heel spannend is.	F8	Emotie
Dat zat zo in mijn hoofd, van ja het moet dan ook wel slagen als ik hier me hard voor ga maken. dan wil ik ook wel graag laten zien dat het wel anders kan. Dus dat had ik het spannend gevonden als het niet was gelukt, had ik hun bevestigd in hun idee dat alles bij het oude het beste is zegmaar. Dat had ik niet leuk gevonden.	F9	Weerstand Emotie
ik ben heel veel in gesprek gegaan eerst met heel veel collega's.	F10	Aanpak
En ik heb uitgelegd van ik vind het belangrijk om met elkaar te praten, het is voor mij belangrijk om de hulpverlening voor de cliënten professioneler te maken en ook gewoon te kijken naar hoe handel je zelf.	F11	Motivatatie W Drive/missie Rol waarden G
En ik denk dat ik dat, zeker de gesprekken één op één, ik denk dat ik daardoor mensen toch stiekem ergens een beetje enthousiast heb gemaakt. En ik ben naar mijn leidinggevende gegaan, en ik heb ook gewoon gevraagd of het verplicht kon. Dus die stond ook achter mij.	F12	Stimulans Aanpak
Dus ik heb ik het gewoon op een gegeven moment gewoon ja gezegd van nou dan en dan word je verwacht en dit gaan we doen. Ik denk wel een stuk eerst een beetje ja in de week gelegd, ik heb het niet zomaar uit de lucht van nou dit gaan we nu doen. Maar ik heb er ja eerst eens een tijdje over gepraat.	F13	Aanpak
En ook mijn leidinggevende stond ook achter me, anders denk ik dat zoiets niet zomaar lukt ofzo.	F14	Stimulans
Omdat ik vond dat de hulpverlening beter kon. En ik had op dat moment ook het idee dat bepaalde hulpverleningstrajecten niet zo goed liepen, maar dat dat ook gewoon kwam door hoe collega's handelden. Dus dacht ik ja daar moeten we eens even met z'n allen over gaan praten.	F15	Motivatatie G Rol waarden
zeker als je al heel lang in de hulpverlening werkt, dan hebben mensen daar niet zoveel zin meer in.	F16	Weerstand
Dus het meer professioneel maken van de begeleiding voor de cliënten, dat vond ik zo belangrijk. Dat vind ik zegmaar belangrijker dan ja de band met mijn collega's ofzo.	F17	Motivatatie G Rol waarden G
Nee heb ik eigenlijk vanuit de opleiding. Want ja, wij hebben intervisie en supervisie gehad. En toen dacht ik he dat is wel goed. En je hebt ook heel veel methodes daarvoor he, het is niet zomaar een beetje babbelen. En dat vond ik heel interessant.	F18	Stimulans

Ik had een makkelijke casus en een collega die ook mee wilde werken. Ik heb dan het gesprek geleid, aan de hand van een methode, en zij wilde ook graag meewerken en wilde zich ook wel open opstellen. Ik denk dat daardoor de eerste keer was ook gewoon heel leuk, en het was niet moeilijk en ja, vooral daar en niet te lang, en dat soort dingen dus. Ja, toen was het ook eigenlijk heel leuk. En toen daarna werden mensen ook gelijk weer meer enthousiast zegmaar. Hoe langer het liep hoe meer je echt met elkaar kon gaan praten. Het is langzaam een beetje opgebouwd	F19	Aanpak Gevolg winst
Ik denk dat ik dat geleerd heb omdat ik toen deeltijd SPH deed. Er was wel een tijd dat we heel veel al hadden op school over out of the box denken. Dus echt anders denken dan wat leeft binnen je team, en dat heeft me echt wel aan het nadenken gezet. Dat ik meer dingen durfde te gaan doen zegmaar.	F20	Stimulans
Ja ik denk dat ik dus door het doen van de opleiding en door het doen door gesprekken met andere deeltijdstudenten. En deeltijdstudenten zijn natuurlijk ja vaak ook wel veel ouder. Ik denk dat ik door hun meer geïnspireerd ben ofzo?	F21	Stimulans
Ik denk dat ik wel door de opleiding nog beter mezelf heb leren kennen. Dat je nog helderder hebt van nou wat vind ik nou belangrijk, en waar wil ik nou echt voor staan ofzo. Dat ik blijkbaar niet genoeg neem met gewoon maar een beetje meegaan ofzo. Dat werd in mijn opleiding steeds duidelijker.	F22	Gewaardeerd
En ik denk dat ik dat nodig heb gehad. Maar misschien wist ik het allemaal ergens wel diep in mijn hart.	F23	Stimulans
Alleen als je heel bewust met dingen bezig bent, of heel bewust met je met andere mensen praat of wat anders leest in boeken.. Toen is dat soort van ja weet ik veel geactiveerd ofzo bij mij.	F24	Stimulans Gewaardeerd
[Ja dus wat beter wie jij wilt zijn als hulpverlener ook.] Ja [Oh mooi dat de opleiding daar zo'n goede invloed op heeft gehad.] Ja het heeft echt geholpen bij mij	F25	Gewaardeerd
Ik weet wel intervisie en supervisie hebben er sowieso aan meegeholpen, maar wel meer hoor maar ik weet even niet meer..	F26	Gewaardeerd
[Je noemde net ook de medestudenten die dan al wat ouder zijn. Kon je van hen dan ook meer leren denk je?] Nou sowieso de levenservaring die hun hadden daar heb ik wel heel veel van geleerd. En ook wel van sommige docenten.	F27	Gewaardeerd
waar ik ook wel veel uit heb gehaald is ik heb de creatieve minor gedaan, dus daar heb ik ook wel, kon ik direct in mijn werk toepassen.	F28	Gewaardeerd
ik heb ook altijd wel heel veel gehad aan gesprekstechnieken. En ik weet ook wel dat de TA analyse, transactionele analyse, ook in welke driehoek. Dat heeft me ook wel heel veel geholpen. Dat ik in gesprekken denk van hee zit ik je nou hier te redden of hoe zit het nou? Dus dat ik ook wel aan veel methodieken echt wat heb gehad. En dat ik dat ook direct herkende vanuit de praktijk. Dat ik dacht van hee je hebt dus ook een keus van hoe je gesprekken in gaat.	F29	Gewaardeerd
Ik denk vooral tja, spanning, maar dat is denk ik geen emotie. Ik denk ook wel een beetje onzekerheid. En een beetje ergens misschien diep in mijn hart ook een beetje bang. Omdat ik wilde gewoon dat het ging lukken zegmaar. Maar ook wel, dat was niet wat overheersend was, meer heel erg dat ik dacht ja maar dit gaan we gewoon doen. [vastberadenheid] Ja. Dus dat was het meer denk ik.	F30	Emotie
Ja ik dacht als ik gewoon iets in mijn hoofd heb, dan moet dat gewoon gebeuren nu ik daarover nadenk heb ik dat wel vaker met dingen hoor. Dan ga ik eerst alles een tijdje bekijken, en dan denk ik nou dit en dat moet anders, en dan dan meestal gaat me dat uiteindelijk ook nog lukken zegmaar.	F31	Motivatatie G
Maar dan vind ik dat wel ook heel spannend hoor. In mijn hart vind ik dat allemaal heel spannend, maar toch denk ik van ja maar ja he dat moet gewoon allemaal anders. En dan ga ik daarvoor.	F32	Emotie Motivatatie G
En dat ik een beetje echt wel ga voor de cliënt ofzo. Dat ik denk van hoe kunnen hun de beste zorg krijgen. Dat dat uiteindelijk overal waar ik dan heb gewerkt ik daar wel voor zou gaan. En ook al vinden mensen dan, omdat ze zelf vastgeroest zitten of weet ik veel wat voor dingen, daar heb ik zegmaar steeds minder mee. Ik vind het steeds	F33	Drive/Missie Rol waarden W

belangrijker gewoon goede zorg voor cliënten. Zo goed mogelijke hulpverlening stimuleren. En wat dat dan ook is		
[Had je ook ergens het vertrouwen dat het goed zou komen, dat intervisie?]Nee ik wist het echt niet.	F34	Gebeurtenis
Ja ik geloof zeker. En ja of dat met mijn geloof te maken heeft [goede hulpverlening].Ik denk uiteindelijk wel. maar ik denk dat het ook wel iets is wat in me zit ofzo. Ja. Dus ik weet niet of dat helemaal voortkomt van dat ik geloof..	F35	Rol geloof/LB G Rol waarden G
Nou dat ik echt wel ga voor het beste voor de ander zeg maar. Dat ik dat zo belangrijk vind. Dus ja, dat ik geloof dat neem ik meer echt mee in gesprekken met mensen of gewoon hoe ik doe.	F36	Drive/missie Rol geloof/LB W
Nou nu je dat zegt, we hadden pas een cursus over zingeving. En toen was er een casus en dat ging over een cliënt en dan wilde ze zegmaar dat je meeding naar de abortuskliniek. Maar dat zou ik gewoon niet doen. Dus nee, ik zou niet alle cliënten kunnen begeleiden. Er zijn bepaalde dingen dat zou ik ook gewoon niet doen.	F37	Rol waarden W
Ik zou wel zorgen dan dat diegene zo goed mogelijke hulp krijgt. En dat is dan bijvoorbeeld voor mij overdragen aan een andere collega, of in gesprek gaan of.. Ik zou niet zeggen nee dat doe ik niet dus we gaan niet in gesprek. Dan denk ik dat goede hulpverlening is dat ik zeg dat ga ik niet doen. Ja ik kan niet iedereen met alles helpen.	F38	Rol waarden W
Toen ik klein was dacht ik altijd ik ga naar Afrika, naar de donkere kindjes zegmaar. Dat idee een beetje. Geen idee wat ik daarmee zei zeg maar. Toen ben ik SPW gaan doen en toen heb ik ruim een half jaar in Suriname gewoond. En heb ik in een kindertehuis stage gelopen, en dat was zegmaar mijn ideaal van het helpen van arme kindjes.	F39	Motivatatie W
daar heb ik wel heel veel geleerd en heb ik ook wel gezien van nou ja het is wel leuk en aardig dat je mensen.. Daarvoor was ik meer naïef. En nu denk ik van ja, het is best wel ingewikkeld om mensen te helpen. Maar ik heb dat nog wel nog steeds. Ik denk misschien heb ik het altijd al wel gehad.	F40	Motivatatie W persoonlijke ontwikkeling
[over: de vraag wat brengt het jou]Ik zou bijna zeggen af en toe wat frustratie omdat ik dan vanalles wil en dan gaat dat niet. Maar dat is niet alles natuurlijk.	F41	Motivatatie W
het werken in de hulpverlening, zorgt er wel voor dat ik een soort ja zinvol leven leid. En dat ik daar ook wel van houd. Ik kan er ook best wel over nadenken van nou hoe besteed ik mijn tijd zegmaar? En dat ik dan denk van oja nou ja wat ik doe ik voor werk ofzo, en ja dat ik het werk in de hulpverlening ook gewoon wel echt leuk en interessant vind. Dus dat brengt het mij wel zegmaar. Iets doen waar ik van houd ja.	F42	Motivatatie W Rol geloof/LB W
[Ja en het ook misschien effectief ofzo doen hoor ik. Omdat je ook best wel streeft naar hoe je het kan verbeteren of..] Ja, daar ben ik wel steeds meer naar op zoek hoor ja.	F43	Drive/Missie
Ik ben best wel streng reformatorisch opgegroeid, mijn vader is ook directeur van een reformatorische basisschool. Dan heb je het plaatje een beetje zegmaar. In een dorp opgegroeid. Ik denk wel dat ik opgevoed ben best wel in een klein wereldje.En ik heb niet het idee dat mijn ouders me hebben gezegd van nou dit is nou het allerbeste en de rest is slecht, dat niet. Alleen doordat je zo in één wereldje groot wordt ofzo, dan weet ik wel dat ik als kind andere dingen best wel dat ik dacht oooh, he, weet je als we wel eens in de grotere stad kwamen dat ik dan best wel om me heen kon kijken van oh oh nou wat is dit nou allemaal? Het is bijna, nou ik wil niet wereldvreemd zeggen, maar best wel ja gesloten.	F44	Rol opvoeding W
En pas sinds mijn tienerjaren en sinds dat ik in Suriname ben geweest en bij het Leger des Heils ben gaan werken, toen ben ik pas meer gaan ontwikkelen met andere mensen die echt anders denken.	F45	Persoonlijke ontwikkeling
[Ja daar stond je wel open voor dus zelf om dat..] Dat is reuze interessant.	F46	Motivatatie W
[over: welke waarden uit je opvoeding neem je mee]Ik denk dat als je iets zegt dat je het ook wel moet doen. Dus betrouwbaar zijn denk ik. Dat ik dat wel dat ik dat wel mee heb gekregen. Dat je niet zomaar vanalles kan zeggen en het dan niet doen zegmaar. Dus ik denk dat dat wel iets is wat ik nog steeds ja heb zegmaar.	F47	Rol opvoeding W Rol waarden W
Dus ik heb wel het gevoel dat ik op dit moment niet helemaal mijn ding heb gevonden ofzo. Het is daarom ook dat ik naar mijn leidinggevende ben gegaan en heb gezegd nou	F48	persoonlijke ontwikkeling

ik wil die en die functie, en ik denk dat ik daar beter tot mijn recht kom en op mijn plek zit.		
Ik denk dat ik altijd gericht ben op zorgen dat ze (de cliënten) meer zelfstandig worden. Dus ik zal altijd vragen van nou kan je dat niet zelf doen? En dan niet omdat ik het niet wil doen, maar ik denk dat ik dat wel altijd mee zou geven.	F49	Drive/Missie
En ik wil ze daar zegmaar ook wel bij helpen. Ik zou niet zeggen van joh ga maar gewoon doen en zoek het maar uit. Maar het is niet dat ik heel snel alles over zou nemen.	F50	Rol waarden W
[Nee, dus echt zelfstandigheid.] Ja, daar geloof ik ook wel in. Ik denk dat als je als hulpverlener altijd alles overneemt dat het dan wel verkeerd gaat zeg maar.	F51	Rol waarden W
[over: rol geloof in werk] nou ik praat ook wel veel met cliënten. Wat belangrijk is voor hun in het leven.	F52	Rol geloof/LB W
En ik zal hun ook vertellen dat ik het belangrijk vind en dat ik in Jezus geloof. Dus daar heb ik het ook wel over. En nu werk ik dan bij het Leger des Heils waar we ook gaan bidden voor het eten. En we doen ook wel eens wat lezen met elkaar of we hebben wel eens een weeksluiting. En dan gaan we ook, soms kijken we film of wat dan ook, maar ook gewoon in gesprekken en ja weet je ik zal niet opdringerig zijn maar ik zal gewoon het gesprek aan gaan. Dat vind ik ook wel heel interessant om daarover te praten. Maar ook met collega's.	F53	Rol geloof/LB W Visie organisatie
[over omgaan met diversiteit] Ik word daar niet in begeleid nee.	F54	Toerusting

Fragmenttabel interview G	Code	Label
Ik werk bij een kinderbegeleidingscentrum in Amsterdam Zuid-Oost. Dus daar komen allemaal verschillende kinderen naartoe van verschillende nationaliteiten en culturen. En die kinderen hebben allemaal wat anders: autisme in combinatie met een achterstand, een trauma, blind zijn ze. En dan werk ik op een groep met meiden die dus eigenlijk alle vier wat anders hebben.	G1	Inhoud
En wij zijn eigenlijk hun vervangende school, want zij zitten in de WLZ, Wet langdurige Zorg. Zijn kunnen dus niet naar school. Dus wij werken met hen aan hun ontwikkelingsdoelen eigenlijk. Nou echt les geven doen we niet. Dus stel dat jij als kind moet leren om zelfredzaam te worden, naar de WC te gaan, zelf aan te geven wat je wil. Want daar begint het eigenlijk nog mee.	G2	Inhoud
Nou dat die kinderen verder komen dan waar ze nu zitten. Als ik nu zie hoe ik ben begonnen en als ik dan nu kijk hoe ver die meiden gekomen zijn dan vind ik het heel tof om te zien dat ze bijvoorbeeld kunnen zeggen: Ik moet naar de WC, of ik vind dit niet fijn of wat ze juist wel willen. Dan is dat gewoon al een hele grote stap.	G3	Drive/Missie
[Ben je gelovig en wat voor rol speelt je geloof in je werk] ja. Het is niet een christelijke instelling, maar we zijn wel met heel veel christelijke collega's. En je merkt wel dat je je op hoe je een kind verder wil helpen of waar eigenlijk je eigen kracht vandaan komt, dat speelt eigenlijk een hele grote rol. Dus, ik kan wel helpen dat ik een kind verder kan helpen, maar ik weet uiteindelijk dat ik dat helemaal niet zelf kan. En ik sta echt geregeld met mijn handen in het haar dat ik denk: Oke, je zit nu voor me en ik heb geen idee wat ik hier moet doen, maar nou ja dan weet ik wel dat als ik een seintje naar boven stuur van: Oke, God help me want ik heb geen idee wat ik met dit kind nu aan moet, dat Hij me echt wel gaat helpen om het kind verder te helpen. Of het kind verder helpt, zonder mij misschien.	G4	Rol geloof/LB W
[dus dat is waar je je ook een stukje aan vast houdt ofzo.] Ja, het is wel echt noodzakelijk. Het kan niet zonder.	G5	Rol geloof/LB W
Nou net wat ik zeg: Ik denk niet dat ik genoeg kennis en ervaring in me heb, om alles zelf te kunnen. Dus ik geloof absoluut dat God me daarin moet sturen of moet helpen. [Een stukje inspiratie ook.] Ja, dat denk ik wel.	G6	Rol geloof/LB W
[over geloof delen met collega's] Ja, vooral in hoe je dus naar kinderen kijkt en hoe je iets ervaart. Hoe we met situaties omgaan. Dus dat komt dan vooral neer op waarden en normen.	G7	Rol waarden W

En bijvoorbeeld we delen wel in vergaderingen wat onze visie is en hoe we met kinderen om willen gaan. Dat komt wel vaak terug, dat we dat allemaal uit een bepaalde christelijke overtuiging willen doen.	G8	Rol geloof/LB W Visie organisatie
[Dat is wel bijzonder als je niet eens een christelijke organisatie bent.] Ja klopt. Ja, het draagt wel ver dat is wel tof.	G9	Rol geloof/LB W Visie organisatie
het sluit wel mooi bij elkaar aan natuurlijk. Want de visie van de organisatie is om een kind verder te brengen dan wat ie al kan en nog verder zeg maar. Dus vooral vooruit kijken. En ik denk dat dat ook wel aansluit bij een christelijke identiteit.	G10	Visie organisatie Rol geloof/LB W
Maar waar ik ben begonnen dat was een school cluster 4, dus ZMOK - zeer moeilijk opvoedbare kinderen. Daar mocht ik dan achtervang zijn. Dus als de kinderen het in de klas niet meer volhielden, dan kwamen ze bij mij om tot rust te komen eigenlijk. Nou goed ik wilde eigenlijk vanuit mezelf niet kinderen vastpakken of moeten aanraken om tot iets te komen en dat is denk ik wel mijn grensgeval geweest daar dat dat wel nodig is geweest. Op het moment dat een kind helemaal buiten zichzelf trad en ik hem moest vastpakken om naar een time-out te brengen en hij eigenlijk helemaal los ging, mij een gebroken neus sloeg en ik daarna dacht: Oke, dit is dus inderdaad iets dat absoluut niet bij me past. En dat heeft dus deze uitwerking, dus dat bevestigde eigenlijk wat nou ja, wat dus buiten mijn proporties lag.	G11	Gebeurtenis
[Want hij ging dus daarin heel erg over je grens heen eigenlijk.] Ja, absoluut. Maar ik ook over mijn eigen grens heen. Omdat ik hem dus moest vastpakken.	G12	Gebeurtenis
nou ik was wel behoorlijk in shock. Omdat ik niet had verwacht dat het zover zou komen. Dat een kind, of dat ik dat ik dus iets zou doen wat ik helemaal niet bij mezelf vind passen. En dat het vervolgens het kind zo agressief op je kan reageren.	G13	Emotie
En ik vervolgens eigenlijk ook niet wist wat ik moest doen dus dat ik daarbij ben weggelopen, terwijl ik het eigenlijk dan had willen afronden, maar dat kon medisch gezien niet. het begon ook te bloeden dus ik moest gewoon weg. Maarja het is natuurlijk mooi als je dan nog het af kan ronden, met een kind goed kan maken. Ja dus daarin wordt het nog uitgewerkt dat ik dus ook niet het goed kon maken.	G14	Gebeurtenis
Jawel, ik heb opzich wel met hem gesproken, maar het heeft mij wel gevormd in een keuze die ik daarna heb gemaakt, of ik daar bijvoorbeeld mee zou blijven willen werken of niet.	G15	Gevolg verlies
[over vastpakken] Ja, ik vind dat echt een laatste stap. Het lijkt me gewoon heel mooi als je kinderen met woorden of met gewoon contact kunt bereiken en dan samen eigenlijk tot een positieve uitwerking kan komen. En niet, want als ik een kind ga vastpakken ga ik iets doen wat ik dus wil van het kind. Dus eigenlijk begrenst ik dan het kind fysiek, terwijl ik het juist het mooist vind als je dat op een andere manier zou kunnen doen.	G16	Rol waarden G
[over: kwam hij al boos binnen] Ja, en goed daarvoor heb ik natuurlijk wel geprobeerd om hem met woorden en activiteitjes rustig te maken, maar dat was dus inderdaad niet meer mogelijk. Ja. Ik kende het kind ook nog niet goed hoor, dat speelt natuurlijk ook mee. En hij mij niet. Dus dan stapelt het gewoon op.	G17	Gebeurtenis
[over welke emoties kwamen daarbij op] Poeh. Angst. Nou dan zou ik willen zeggen: onmacht. Eigenlijk gewoon niet meer weten wat je moet doen, dus dan maar op die manier. Ja.	G18	Emotie
[over hoe was dat] Niet prettig en voor hem niet en voor mij niet. Je bent gewoon letterlijk in strijd.	G19	Emotie
[over die onmacht is voor hem niet fijn] Nee, want ik had niet duidelijk wat ik eigenlijk met hem wilde doen. Maar ik kan me voorstellen dat hij best wel heeft ervaren dat ik eigenlijk niet goed wist waar ik mee bezig was en nou dat dat ook de reden is dat hij bijvoorbeeld raak sloeg. Ja.	G20	Emotie
[Over: had je voorbereid kunnen zijn?] Weet ik niet, vind ik echt heel lastig te zeggen. Misschien meer als ik het kind goed had gekend. Of beter op de hoogte was van de procedures van de school. Maar uiteindelijk denk ik van niet. Omdat hij zo hoog in zijn emotie zat en kijk ik was nog maar net van school. Dus dat was eigenlijk een van de eerste ervaringen zo heftig. Dus had ik me beter kunnen voorbereiden, nee want dan	G21	Gebeurtenis

had ik meer van zulke situaties mee moeten maken.		
[Over: had school/organisatie kunnen voorbereiden] Ja, dat wel. Door me mee te nemen in meerdere situaties en samen aan te pakken. En niet meteen hop.. Of een cursus om fysiek te kunnen ingrijpen.	G22	Toerusting Tips voor toekomst
[Over: wat vond je van het werk] Voor mij vond ik het niet passend, omdat het te heftig was. En dat is ook een van de redenen waarom ik daar niet verder ben gegaan. Omdat ik dus teveel buiten mijn eigen Comfort Zone moest gaan. En dingen moest doen die eigenlijk helemaal niet perse bij mij zouden passen. Dus ik ben eigenlijk heel zacht en heel lief in mijn omgang en dat wil ik ook heel graag met kinderen doen. Dus ook wel een positieve vriendelijke manier. Echt zo hard aanpakken dat lag mij totaal niet. Er gebeurde gewoon teveel op een dag om daar echt relaxt weg te gaan.	G23	persoonlijke ontwikkeling
Het heeft wel gezorgd voor angsten en onzekerheid of ik het eigenlijk wel kon, of ik verkeerd had gehandeld. Überhaupt nachtmerries dat kinderen mij iets zouden aandoen. Dus dat heeft wel flink een sleep gehad. Ja	G24	Gevolg verlies
Ja goed, het heeft me wel geholpen in het vormen van: Wat wil ik eigenlijk? Ik wil namelijk altijd al met moeilijke kinderen werken, dat leek me super interessant. Maar goed daarna dacht ik: Oke, is dit eigenlijk wel iets wat bij mijn persoonlijkheid past? Is het iets wat ik kan, is het iets wat ik moet gaan kunnen, kan ik er uiteindelijk komen, dat denk ik wel. Maar moet ik dit wel willen als persoon? Dus dat heeft het zeker wel geholpen ja.	G25	Gevolg winst Motivatie W
Goed, we hebben natuurlijk conflicthantering gehad. Veel gesproken over zulke situaties, ook wel geoefend.	G26	Gewaardeerd
Alleen denk ik dat je je er niet echt op voor kan bereiden. Tenminste als ik kijk naar hoe ik daar in die situatie was dan had ik nog zoveel baggage kunnen hebben van school, je weet uiteindelijk niet hoe je gaat reageren. Omdat je, ja hoe zeg je dat? Je bent in een situatie en dan kan je niet eerst bedenken van: Oh wat moet ik doen, stap 1 stap 2.. Je moet meteen handelen en dat kan je niet nabootsen dat is het moeilijke. Want als ik tegenover een acteur zit en die doet lastig bijvoorbeeld of die probeert alles uit mij te halen dan kan ik wel bedenken: Oke dat is een acteur en ik ga nu op deze manier reageren want dan weet ie toch gewoon niet wat ie moet doen. Of nou hè, op zo'n manier. Maar als je dan echt in een situatie bent waar iemand zo erg in z'n emotie zit, dan kan je dat niet meer sturen. En dan moet je gewoon heel anders reageren dan dat je hebt getraind zelf. Dus eigenlijk moet je op die manier oefenen, door gewoon veel van zulke situaties mee te maken.	G27	Tips voor toekomst Ervaring
Dus wat kan je doen, ik weet niet een assertiviteitstraining, zoiets. Dus dat je sterk in jezelf staat. En ja opzich denk ik niet dat daar superveel aan is gedaan bij SPH. Omdat je natuurlijk gewoon heel breed wordt opgeleid.	G28	Tips voor toekomst
[Over: conflict en agressie lessen: je zegt: van dat is niet echt, dus je weet niet. je kan het niet echt meenemen in een situatie] Ja, want het is meer weten dan het voelen.	G29	Gemist Tips voor toekomst
ik zou zeggen: Judo zou daar ideaal voor zijn. Als ik nu denk aan een situatie in mijn huidige werk. Heb ik een keer een meisje op de grond moeten leggen omdat ze zo onrustig was. Nouja toen heb een move gemaakt wat ik me nooit had kunnen bedenken dat ik dat kon. Maar goed als je dat soort dingen weet, waar je krachten liggen hoe je iemand kan vastpakken, wat dus geoorloofd is, dat zou heel goed kunnen helpen.	G30	Tips voor toekomst
En daarin het verschil is denk ik ook een stukje relatie. Hier heb ik natuurlijk een groep met vier meiden waar ik nu al een half jaar gewoon intensief mee werk. Dus ik weet wat ik kan maken bij dat meisje en wat zij aankan en wat ze nodig heeft. En hoever ik zelf daarin wil gaan. Dus dat heeft eigenlijk die situatie ook wel weer geholpen voor nu.	G31	Rol waarden W
[Over: je weet goed wie je bent en wat je wilt nu] Ja en dat als ik haar vast moet pakken dat dat echt alleen maar uit, laatste redmiddel is. Ja	G32	Rol waarden W
Ja, na die opleiding ben ik naar die school gegaan, en toen ik daar moest stoppen of ben gestopt toen ben ik eigenlijk gewoon vijf stappen terug gegaan. Toen ben ik als onderwijsassistent aan het werk gegaan, dus eigenlijk heel erg rustig werk gedaan. Meer met mijn hoofd dan met mijn handen. En dat is even een herstel jaartje, of half jaartje wat ik heb gehad en daarna kon ik wel weer wat dieper. Toen ben ik dan hier	G33	Gevolg verlies

terecht gekomen.		
[Over: doet iets met je zelfvertrouwen] Klopt, ja. Dat is ook absoluut zo. Ik heb toen echt bewust gekozen, toen had ik twee banen dan naast elkaar, en ook bewust gekozen voor iets waarvan ik wist dat ik dat kon en dat ik dat ook echt leuk zou vinden. Nou goed dat is echt goed geweest, daar ben ik echt gewoon door opgebloeid dat ik op een gegeven moment dacht van: Oke, dit kan ik nou wel, nu wil ik wel weer eventjes wat heftiger en wat interessanter voor mezelf, ff wat dieper. Ja.	G34	Gevolg verlies
Ja, sowieso vind ik persoonlijk de stap van studeren naar werk best wel heel groot. Kijk je hebt natuurlijk stage gelopen en dan werk je ook 32 in de week. Maar goed daarna ben je weer aan het afstuderen en dan pas ga je echt de werksituatie in. Dus ik zou adviseren om rustig te beginnen. Kijk als je echt heel graag wil dan moet je er zeker voor gaan, maar denk niet al te hoog van jezelf. Omdat je nog heel veel moet leren. Het is sowieso best wel een valkuil om meteen het perfect te willen doen. En je wilt aan je collega's laten zien dat je het kan want je komt van school, het is allemaal nog heel vers. Maar je komt net van school en je moet nog heel veel leren en je moet nog heel veel ervaren vooral, want je hebt het allemaal in je hoofd maar het moet allemaal nog landen hoe je dat in de praktijk gaat toepassen. En neem daar gewoon echt de tijd voor en al is dat een jaar.	G35	Tips voor toekomst
Kijk ik werk nu een half jaar bij deze baan en nu pas zit ik er echt lekker in en weet ik wat mensen van mij verwachten en kan ik ook echt laten zien wat ik in me heb. Maar goed, dat heeft natuurlijk anderhalf tot twee jaar geduurd voordat ik op deze positie kwam. En dan kan ik ervan balen dat ik al zolang bezig ben en nu pas een beetje ontwikkel als professional. Maar eigenlijk kan ik ook heel dankbaar zijn en heel blij dat ik zoveel heb mogen leren in de tussentijd en gewoon rustig mijn plekje heb mogen vinden. Ja soms moet je ook op je bek gaan om daarna pas te zien wat er eigenlijk bij je past. maar kijk gewoon goed wat bij je past en loop bij wijze van twee keer mee en als het dan niet bij je past zeg dan gewoon nee. Kijk dan verder. En neem daar gewoon echt de tijd voor.	G36	Tips voor toekomst
Misschien wel zo'n agressietraining, gewoon fysiek. Als ik kijk naar mijn opleiding was dat best wel heel, gewoon heel breed en niet heel specifiek. Maar goed je hebt ook te maken met heel veel verschillende stromingen en studenten en in dat opzicht is het ook heel moeilijk om daaraan te voldoen. Maar ik had het bijvoorbeeld prettig gevonden om nog wat dieper met voorbeelden in te gaan op bepaalde psychische problemen of ja.	G37	Gemist Tips voor toekomst
[Over: ik heb door deze ervaring geleerd wie ik ben en wat ik kan. ben je daarin ontwikkeld tijdens opleiding] Ja absoluut. Maar toen was ik eigenlijk nog best wel bleu in het werkveld zeg maar. Nu pas heb je alles bij elkaar. Op school leer je alles afhankelijk van elkaar, en over jezelf en je loopt een jaar stage. Dus alles staat gewoon, het begin en het eind staat in verbinding, het loopt wel over, alleen nu in het werkveld komt alles bij mekaar. Dus moet je alles tegelijk.	G38	Ervaring
Ik weet niet of je daar als opleiding daar veel dingen beter aan kan doen. Want het is denk ik heel logisch dat je dat pas dan kan leren. Omdat dan pas alles bij elkaar komt en misschien kom je zelf ook heel anders uit de verf als je in een werksituatie zit dan als je op school zit. (over is het iets wat je in de praktijk leert) eigenlijk wel ja, ja.	G39	Tips voor toekomst

[Over: waarden meegekregen uit opvoeding] Heel positief. Alles is oke, iedereen is welkom. Niemand veroordelen en altijd liefdevol met elkaar omgaan.	G40	Rol opvoeding
[Over: wat heb je van huis uit geleerd wat je nu gevormd heeft] Misschien het feit dat je voor iedereen iets goeds wil doen. Voor iedereen klaar wil staan? Ja, die kies ik. Als iemand belt en me nodig heeft, dat ik zeg kom maar langs. Of ik hoor dat iemand ziek is en die heeft boodschappen nodig bijvoorbeeld, nou dan neem ik wat mee of breng ik het langs. Op de werkvloer als ik zie dat iemand niet lekker in z'n vel zit dat ik even vraag van: joh, kan ik iets voor je doen of gaat het wel goed. Even een kopje thee brengen. Op die manier. Ja goed dat is vanuit huis wel heel erg hoe we met elkaar omgaan. En dat neem ik wel heel erg mee in mijn eigen leven en in mijn werk.	G41	Rol opvoeding
[Over: wat je belangrijk vindt buiten wat van huis uit is meegekregen] nou eigenlijk niet. Nou ik ben natuurlijk zelfstandiger geworden omdat ik mijn eigen dingen moet regelen. Maar in die zin ben ik wel heel erg trouw gebleven aan [wat je hebt geleerd]. Ja.	G42	Persoonlijke ontwikkeling
ik moet denken aan een minor die ik heb gedaan: de box uit. Nou goed dat is, dat valt eigenlijk een beetje buiten SPH. Maar voor mij heeft me dat heel erg gevormd, omdat ik dingen moest doen buiten mijn comfort zone. Dat vind ik eigenlijk heel leuk, maar heel eng. En dat kan je zo goed gebruiken in de rest van je leven en ook als professional. Gewoon eigenlijk durven. Dus als ik bijvoorbeeld denk: nou deze situatie ligt voor mij, daar zou ik eigenlijk heel graag wat mee willen doen, maar ach er zijn mensen die dat veel beter kunnen, veel meer ervaring hebben, kom ik aan. Ik heb wel echt in die minor geleerd om niet na te denken eerst, maar gewoon te gaan. Dingen te doen die ik van tevoren bedenk die ik heel graag wil doen en dan gewoon maar doen en zien hoe het uitpakt. En als het dan niet goed uitpakt, nou goed dan los je dat daarna maar weer op. Dat is vaak wel weer goed te regelen.	G43	Gewaardeerd
Ja en binnen de opleiding zelf: het vormen van je eindproduct en daarin kreeg ik dan het advies om dicht bij jezelf te blijven en dus niet te doen wat mensen van je verwachten. Dat vond ik ook heel erg leuk. Toen heb ik iets met muziek gedaan, want dat ligt heel dicht bij mij als persoon. En toen dacht ik: Oh dat kan eigenlijk ook heel goed gewoon binnen mijn professie. Ik hoef helemaal niet te voldoen aan een bepaald plaatje. Nou wel een beetje misschien, maar daarin mag ook heel veel van mij gaan komen. En dat vind ik juist zo mooi als je jezelf mag zijn als professional. En ook daaruit super veel succeservaringen kan hebben.	G44	Gewaardeerd
Dat jaar (jaar 4) is denk ik het meest voor mij gaan leven. De rest was nog een beetje bezig met binnenkomen en verwerken wat er allemaal eigenlijk op SPH gebeurde.	G45	Ervaring

Fragmenttabel interview H	Code	Label
Ik werk op dit moment bij praktijk Benjenzelf, dat is een eenmanszaak, die man wordt ook ouder en die wil er eigenlijk een beetje vanaf. Dus we zijn nu in een overgangperiode om het naar mij toe te kunnen zetten. Het is een praktijk voor autisme, pornoverslaving en relatieproblematiek. Dus dat is heel breed.	H1	Inhoud
het komt altijd op hetzelfde neer. Het is mensen helpen of.. Maar dat is eigenlijk wel de drive: mensen die een probleem hebben komen bij je en vervolgens wil je dat ze daar uit komen en vaak wel met een mooi resultaat. Dus een stukje resultaatgerichtheid en zorgen dat die mensen ontzorgt worden voor een poosje en dat ze daarna hun eigen kracht kunnen inzetten zodat ze zelf aan de gang kunnen. Want ik kan er heel mooi wel nu wel wat praktische dingen aanbieden en daar hebben ze misschien een paar weken wat aan en vervolgens vallen ze weer in het oude patroon. Daar hebben de mensen niks aan en zelf geeft dat ook geen voldoening. Dus het is vooral nu wat handvatten geven waar ze zelf wat mee, waar ze zelf mee aan de gang kunnen en waar ze ook blijvend wat	H2	Drive/missie

mee kunnen.		
Toen ik begon met onderwijsassistent leek het me heel leuk om met kinderen bezig te zijn, en voor de klas te staan. En toen ik daar eenmaal stage liep toen was juist het RT werk dat sprak me veel meer aan. Hè één op één juist de zwakkeren wat extra geven zodat ie de volgende dag ook met z'n klas meekon hè, dat ie gelijk stond aan de rest. Gelijkheid, stukje rechtvaardigheid voor iedereen.	H3	Rol waarden W Motivatie W
wat ik hier op school erg terugkreeg en waar ik mezelf ook heel erg in herken is dat het stuk verantwoordelijkheidsgevoel is dat ik de ander heel graag, nou ja hè, wat we net al zeiden missie, anderen helpen. En dat is soms een stukje te graag, dus dat je een stapje te hard gaat lopen, zonder dat je de ander een keer loslaat om te laten vallen. ik zou het ook eigenlijk niet willen om iemand te laten vallen zodat ie een keertje op z'n plaat gaat zodat ie daarvan kan leren. Maar juist heb ik dat wel een keer gedaan. En dat was met een jongere, en ik gaf hem steeds wat dingen terug van: Joh, als je nou, wat praktische handvatten, als je nou hiermee aan de gang gaat dan zul je vanzelf zien dat je hè, uiteindelijk bij een resultaat komt waar je naartoe wil. Maar die jongen was niet gemotiveerd, en hij zei wel ja en amen maar vervolgens gebeurde er niks. Maar hij belde wel steeds op met z'n probleem.	H4	Gebeurtenis
En op den duur heb ik hem daar los in gelaten van: joh, dan bekijk je het maar hè. Wel blijven monitoren van wat gebeurd er met hem, en dan vooral vanuit zijn omgeving. En toen merkte ik pas dat ie doordat ie zelf een paar keer op z'n plaat ging dat hij toen pas na ging denken van wacht effetjes, dit bedoelde die en dit moet ik gaan doen en daarna zag ik pas resultaat.	H5	Aanpak Gevolg winst
Al vond ik de periode tussen het loslaten en dat ik hoorde dat ie pas resultaat ging zien en dat ie me later pas belde, merkte ik wel dat ik bij mezelf heel erg een soort van schuldgevoel ging krijgen van: oh heb ik het niet verkeerd gedaan, had ik het niet gewoon verder moeten steunen en ernaast moeten blijven staan en alles voorkauwen.	H6	Emotie
maar ook dingen voor hem gaan regelen. Dus bellen naar het UWV bijvoorbeeld. Bellen naar andere instanties. Om hem, hè om alles maar bij hem op een presenteerblaadje aan van: pak het maar, pak het maar. Als ie dat niet doet, ja dan heb je d'r zoveel energie ingestopt, je wordt ook ongeloofwaardig bij andere instanties. Want die denken, daar komt hij weer aan. En we lopen een stapje harder voor hem en vervolgens gebeurd er niks. En eigenlijk mede daardoor heb ik ook gedacht weet je wat dan laat ik het nu een keertje wat losser en laat hem zelf maar eens proberen.	H7	Gebeurtenis Aanpak Stimulans
het was niet zozeer dat hij met een vraag kwam dat ik dacht van nou dan laat ik hem een keer los. Maar vooral omdat ik zag hij doet er zelf niks meer voor. Hij vind het eigenlijk wel best weet je wel. Jij regelt wel voor mij. Ik merk dat, dus dat geef je hem wel terug, ik merk dat je er niks aan doet en ik probeer hier een beetje nou ja alles op de rit te krijgen. Maar dat moet wel met behulp van jou. Sterker nog, jij moet het eigenlijk gaan doen. En ik zal je proberen erbij te helpen maar het is niet andersom, jij bent niet degene die zegt van jij mag het wel gaan doen en ik ga voor jou alles regelen. Dus daar hebben we uitgebreid over gesproken.	H8	Gebeurtenis
En vervolgens heb ik toen in plaats van een contactmoment per week, ben ik gegaan naar één contactmoment per twee weken. En vervolgens ben ik het zo gaan monitoren. En dan merk je wel de omgeving, z'n broer, met die had ik nog wel eens contact. En daar hoorde ik dan wel van terug 'ja maar hij zit nou echt in de shit, je moet hem echt helpen en je moet je moet je moet...'	H9	Aanpak
Dat schuldgevoel wat ik eigenlijk al een klein beetje had, dat werd er niet minder van. Nee dat werd echt een soort berg erbovenop.	H10	Emotie
[Over: resultaat zien] Dat is ontzettend mooi. Alleen het is wel zoiets waarvan je van tevoren gaat.. Ja het is een experimentje en eigenlijk ben ik daar niet helemaal voor om	H11	Gevolg winst

te experimenteren met cliënten, dat doe ik liever op school. Maar het heeft goed uitgepakt en vervolgens merk je wel dat ik nu wel makkelijk en misschien wel iets sneller dingen loslaat		
omdat het dan toch wel een beetje dweilen met de kraan open word. Dat is Nederland zou dan geld weggeven aan iemand die er niks voor doet. Nou dat vind ik in eerste niet eerlijk, en helemaal niet omdat hij het wel kan. Er zijn zat mensen die echt arbeidsongeschikt zijn en die thuis zitten en die heel graag wat willen, maar die het gewoon niet kunnen, maar hij was in staat om wel te werken dus: eerlijk je brood verdienen, dat moeten we allemaal	H12	Motivatie G Rol waarden G
[Over: schuldgevoel, je vindt dat hij er wat voor moet doen en toch voel je je schuldig] Ja natuurlijk, maar dat is het verschil tussen je ratio en je gevoel.	H13	Emotie
Voor hetzelfde geld heb je, binnen de kortste keren de hele relatie verprutst. Ja, hallo, ik heb me bij jou aangemeld, of tenminste we hebben gesprekken. En je wordt er ook zelfs nog voor betaald en vervolgens doe je niks voor mij.	H14	Weerstand
[Over verantwoordelijkheidsgevoel] Ja, dat als eerste. En ten tweede, misschien dat hij zegt: als je mij zo laat vallen, doe. Laat maar zitten dan. Ik zoek wel wat anders of uh. Dat kan. Ja	H15	Emotie Weerstand
Met heel erg het manipuleren van door jou heb ik nu... En ze gaan daar een lijstje van maken waardoor jij in een keer de boeman bent. Natuurlijk kun je daar wel op antwoorden, maar het zijn geen positieve punten.	H16	Weerstand
Ik zou het niet bij iedereen doen. Ik denk dat je dat toch wel een beetje van tevoren, toch een beetje moet prikkelen om te zien hoe reageren mensen erop. Maar het is inderdaad ook een van de methoden geworden. Ja. [Dus eigenlijk heeft je het je wel iets moois gebracht]. Het heeft me zeker geholpen. Ja.	H17	Aanpak Winst
[Over: andere emoties naast schuldgevoel] Dat was eigenlijk vooraf. Tijdens het proces was een stuk teleurstelling van: joh ik ben hier hard voor jou aan het werk en vervolgens doe je er niks mee. Ja, eigenlijk nog een stukje teleurstelling in hem.	H18	Emotie
Boos nog niet eens zozeer. Deels kun je het ook wel weer begrijpen, tenminste ik wel. Ja vooral teleurstelling. Want je bent hard voor iemand bezig en vervolgens komt er niks terug.	H19	Emotie
[Over: het is ongelijk en onrechtvaardig] Ja ik denk het wel ja.	H20	Rol waarden G
[over: teleurstelling staat voor onrechtvaardigheid en schuldgevoel dat je juist wilt helpen] Ja, het is juist mensen helpen, en natuurlijk wil je een positief resultaat, maar eigenlijk omdat dat op dat moment er nog niet is trekt hij scheef.	H21	Motivatie G
Het hoofddoel is dat ze straks verder kunnen zonder mij. Dus dat ze dingen gaan leren, dat ze ergens op terug kunnen vallen wat ze zelf geleerd hebben. Of, inderdaad waar ze kennis mee hebben gemaakt, en dat ze daarmee zelf aan de gang kunnen zonder dat ze mij weer nodig hebben. Dus, ja toch een stukje eigen kracht inzetten.	H22	Drive/Missie
Nou, soms is het juist heel handig, vooral bij cliënten die zelf ook gelovig zijn. Vooral met geloofsvragen waar ze mee komen. We hebben wel een christelijke identiteit, maar nogmaals voor iedereen staat de deur open. Vooral binnen verslavingen wat we nu wel een toename binnen de gemeente zien, waar ze toch mee komen. En dan komen ze vaak met een schuldgevoel en met hoe staat het in relatie met de Bijbel of met een kerk of met noem maar op. En wij hebben ook niet alle antwoorden pasklaar. Maar juist het gesprek aangaan en een luisterend oor bieden, dat lucht vaak al een heel eind op. Vooral omdat mensen toch met een voor zichzelf een heel groot geheim lopen of een taboe hebben zelfs, ja ze hebben iemand nodig die daarmee helpt, die daarnaar luistert en die daar het gesprek met ze over aangaat. Zodat er toch een pak van die schouders af is. Daar merk je vaak een heel groot verschil in.	H23	Rol geloof/LB W
Ja deels dat je daar een hoop kracht uit kunt halen. En ook waar je eigenlijk wel op terug kunt vallen, tenminste voor mij geeft het een hele hoop kracht. De meeste cliënten die bij ons komen hebben niks meer om op terug te vallen en daardoor komen ze bij ons. Maar toch heb ik wel iemand waar ik altijd op terug kan vallen. Een stukje eenzaamheid wat je veel bij cliënten ziet, en dat zie ik bij mezelf niet. Ik bedoel er staat altijd iemand naast me, of eigenlijk iemand boven me. Ja, steun, kracht. Ja.	H24	Rol geloof/LB W
Identiteit leg ik er niet dik bovenop. Sterker nog, die komt soms helemaal niet ter sprake met mensen die niet gelovig zijn. Die komen voor een probleem, die komen bij ons en	H25	Rol geloof/LB W visie organisatie

die willen vervolgens er vanaf zijn. En dat is het. Dat is prima. Alleen wat ons wel kenmerkt, waar we wel op aanspreken bijvoorbeeld op vloeken in de praktijk daar ben ik niet zo van gediend, sterker nog daar spreek je mensen op aan. Ze komen bij jou voor een dienst en vervolgens zijn wel, het is wel jou kantoortje zal ik maar zeggen dus daar mag je gerust wat over zeggen vind ik.		
Ik vind dat ze bij ons vrij moeten zijn in de praktijk. We respecteren iedereen hoe hij of zij ook komt en we proberen daar een mooi resultaat uit te halen. Ja goed, en wij halen dan kracht uit een stuk geloof, uit God. En zij doen dat op een andere manier. Nou dat is allemaal prima, dat mag.	H26	Rol waarden W Rol geloof/LB W
En wat ik wel merk, bij gesprekken met mede-christenen dat.. Vooral in de onderliggende problematiek, op het moment dat je dieper gaat vragen dat je dan nog wel eens wat dingen tegenkomt en dat je dan vervolgens wel kunt inhaken van: wacht eventjes, dat je dan vervolgens met een vraag komt over geloof	H27	Rol geloof/LB W
Dat is wel heel erg onwennig merk ik. Niet voor mezelf, want de vragen gaan, maar dat ze dan denken: Wacht ff, maar ik zit hier voor een verslaving, wat heeft dat nou in een keer met.. Maarja vaak komt dat wel even om de hoek kijken. Dat ze zeggen maar als ik dan de kerk.. Oh wacht ff, wat zeggen die andere mensen over jou en wat zegt de Bijbel over dit soort.. Ohja.	H28	Rol geloof/LB W
[Over: botsingen in contact vanwege levensbeschouwing] Nee tot nu toe niet. Maar ik denk dat het ook wel komt doordat we heel erg open staan voor eigenlijk alles.	H29	Drive/missie
En vooral dat niet je eigen, je eigen visie daarop doordouwen, dat heeft helemaal geen zin. Dat heeft geen enkele winst. Als mensen daar echt problemen mee hebben, en daar echt heel veel over willen weten, dan kun je beter doorverwijzen naar een pastoraal werker of een kerkenraad of iets dergelijks. Om daarover te spreken. Kijk als ze er echt problemen mee hebben, ook binnen problemen wat ze met ons bespreken, prima dan willen we daar eens over in gesprek gaan, maar als het echt daarover gaat kun je ze beter doorverwijzen naar professionals in dat vakgebied.	H30	Rol geloof/LB W
En als ik dingen hebben waar ik tegenaan loop of hè wat wat minder gaat of waar ik vragen over heb, dan bel maar, mail maar, kom maar langs dan bespreken we het. Dat is wel fijn, want hij heeft natuurlijk jaren ervaring en ideaal zo op deze manier. Ik vind het prima als mensen meekijken, maar misschien hebben jullie dat zelf ook wel, dat als er telkens iemand in het hoekje zit, dat je denkt van nou hè.	H31	Toerusting
Alleen dan zit je wel met intervisie en supervisie. Dat moet je als praktijk, dat ben je echt verplicht. En dat moet je dan bij een grotere instelling doen dus intervisie en supervisie. Ja, daar leer je natuurlijk ook ontzettend veel van. Dat doet hij zelf nu ook. En daar hoop ik ook dit jaar mee te gaan starten.	H32	Toerusting
[Over: hulpverlening bij pornoverslaving] Aan het begin is het een beetje onwennig. Maar vooral omdat hij mij al wat tools gaf om er mee om te gaan. Hij heeft zelf een boekje erover geschreven, en daar lees je eigenlijk al redelijk wat casussen die hij heeft gehad. En ja, weet je het is zo'n taboe overal eigenlijk. Dat het bijna niet besproken wordt. Ja, dus in het begin is het heel erg onwennig. En mensen die bij je komen schamen zich er eigenlijk ook voor. En je wilt er vanaf, dus dat vind ik heel knap, mijn complimenten. Nou laten we dan maar gewoon de koe bij de horens vatten, en dan gaan. Ja. Maar inderdaad het eerste gesprek is wel het onwennigst. Je hebt natuurlijk je intakeformulier waar je mee begint en gaandeweg ben je zo in het gesprek bezig. Nou, het went heel snel laat ik het zo zeggen.	H33	persoonlijke ontwikkeling
[Over: vrouw door vrouw laten begeleiden] Het heeft mijn voorkeur ja. Ik denk dat dat beter is. Elkaar beter begrijpen en ik weet.. Voor mijn gevoel is het taboe ook groter, als ik het mezelf voorstel als ik naar een vrouw zou moeten om dat te vertellen, wringt bij mij meer dan wanneer ik een man heb waar ik dat probleem mee deel. Ja, ik denk het wel.	H34	Rol waarden W
[Over wat als een vrouw er wel voor kiest] Ja nee dan is het ook prima, dan gaan we gewoon de begeleiding in en dan proberen we het er zo goed mogelijk vanaf te brengen, het probleem op te lossen. Ja natuurlijk ja.	H35	Rol waarden W
(over welke cliënt zou je niet willen begeleiden) Nee, ja of het moet echt buiten onze specialisaties gaan dat je.. Daar ga je niet eens aan beginnen, dan ben je ook niet aan het goede adres. Je moet wel je eigen grenzen weten, en weten waar je mee bezig bent en wat je kunt. Het heeft geen zin om mensen aan het lijntje te houden en vervolgens	H36	Rol waarden W Motivatie W

maar een heel klein resultaat te boeken. Ja, dan ligt het echt buiten je kunnen. Zoals EMDR aanbieden, dat kan ik op dit moment nog niet. Wil ik wel gaan doen, maar ja dat ligt nu nog niet.. als ik het niet kan dan houdt het op. Maar het is niet zo omdat ik dingen niet wil horen of ergens niet mee bezig wil zijn, dat is het niet nee. Wat dat betreft sta ik overal open voor. Ja.		
[Over: je begint net en dan pornoverslaving, bijzonder] Ja. Is het ook wel. Ja. Maar het is ook wel weer een uitdaging. Want het is iets wat je niet gewend bent. En wat wel heel erg leeft en misschien juist wel omdat er weinig over wordt gesproken dat je, dat ik er wel heel veel zin in had om dat een keer aan te..	H37	Drive/missie
[Over: uitdaging van taboe voor jou] Eerder had ik het daar ook nooit over, met anderen of dat je.. Nee, daar wilde je eigenlijk zo ver mogelijk voor wegblijven dus ja.. En niemand begon er ook over trouwens. Maar wat ik nu wel merk dat juist doordat je natuurlijk de hulpverlening biedt, de dienstverlening, dat je merkt dat mensen juist wel iets opener naar je worden van: Oh, hoe pak je dat dan aan? Of een vriend van mij die.. Nou. Maar om vrienden te helpen of iets dergelijks. Dat is wel heel mooi als dat kan. Maar ik denk dat dat toch handiger is om die weg te zetten bij mijn collega en dan zeggen van joh.. Anders ben je een relatie. Je hebt al een bepaalde relatie met iemand anders en dan ga je ook nog een hulpverlener.. Dat werkt niet. Want dan ga je eigenlijk teveel van elkaar weten en binnen vriendschap een maatschappelijke relatie, denk ik niet dat het echt helpend is. En vooral niet als het binnen je privé-leven afspeelt.	H38	Persoonlijke ontwikkeling
[Over: mate van begeleiding] Hij laat me wel heel erg vrij. Maar dat vind ik ook wel weer fijn, want daarin je kunt dingen ook weer zelf uitvinden en niet heel erg vast aan kaders van: je moet het perse op deze manier doen. Kijk elke verslaving is ook weer anders, je hebt andere leeftijden en andere situaties. Wonen ze alleen, wonen ze nog bij hun ouders, zitten ze nog op school of niet of.. Dat is allemaal anders, je hebt geen pasklaar antwoord dus het is allemaal maatwerk. En dat maakt het ook wel heel erg leuk. En daar kan hij ook niet bij helpen. Dat hij zegt van: joh als je probleem a hebt, moet je dit aanbieden. Nee, dat werkt ook niet zo.	H39	Toerusting
Dus, de basis is er en vervolgens is het nou ja een soort van speeltuin van hè ontdek maar.	H40	Toerusting
[Over: waarden heb je meegekregen uit huis] Ja, eigenlijk dezelfde waarden die ik nu nog steeds uitdraag. Iedereen mag er zijn hè, respecteer de ander. Natuurlijk komt daar bij kijken, maar goed dat zit meer in de christelijke opvoeding van hè, de ander liefhebben als jezelf. Maar dat geldt dus ook voor mensen die een andere of geen, ja of een andere levensovertuiging hebben.	H41	Rol opvoeding W Rol waarden W
Nouja kijk, ik ben natuurlijk heel veilig opgegroeid hè, christelijke basisschool, christelijk voortgezet, MBO was christelijk, en dan vervolgens kom je op een christelijke hogeschool. Goed, is het al wel iets breder, maar ik denk vooral in het werkveld als je andere mensen of mensen tegenkomt met een andere levensovertuiging. En natuurlijk heb je dat ook op je, nou op mijn zaterdagbaantje had ik dat net over daar heb je natuurlijk mensen die of moslim zijn, of niks geloven of atheïst. Ja, ik denk dat je er wel makkelijker in wordt om je eigen identiteit weer te geven.	H42	Rol opvoeding W
Dus vooral in gesprek met anderen, die heel erg overtuigd, dat zie ik dan veel, dat zag ik veel op het werk tijdens mijn zaterdagbaantje, heel erg gelijk hebben van het moslimschap dat moet het ware zijn. Vervolgens mag je daar ook wel wat terug over zeggen: Ik zie dat anders, ik zie het op deze manier en mee sparren. Dus misschien verandert het alleen de ander respecteren, ook wel kritische vragen mogen stellen aan elkaar. En ja kijk maar wat er uit komt.	H43	Persoonlijke ontwikkeling
[Over: had je dat eerder niet en heb je nu geleerd] Niet. Ja tijdens werk en ook wel deels hier op school. Ja dat was het wel vooral. Het was ook niet nodig trouwens, iedereen was christelijk iedereen was hetzelfde	H44	Gewaardeerd
[je hebt al die tijd op een christelijke school gezeten, beetje je comfort zone misschien ook wel.] Ja heel erg. [en dan kom je daarna in je werkveld echt zo'n andere wereld tegen, met en een grenservaring en daar leer je waarschijnlijk ook veel. Want vaak groei je dan door zo'n als je buiten komt zonder gaat. Had je dat dan een beetje achteraf gemist in de	H45	Gemist

opleiding?] Ja.		
Kijk, je wordt hier natuurlijk wel deels opgeleid met culturele achtergronden. Hoe heet het ook alweer, KO nogwat iets met maatschappij en culturele achtergrond enzo. En daar hoor je natuurlijk heel veel van. Het gaat meer over de levensstijl en geloof hoor je ook nog wel wat van. Maar er echt mee omgaan, wat denk ik een heel grote meerwaarde zou zijn, is een: nodig een aantal mensen uit hè: een boeddhist, moslim, atheïst en laat dat maar eens samen komen en ga daar maar eens met een klas een op een eventjes mee discussiëren. Van hoe zie jij dingen, en hoe dat je de culturele achtergrond van iemand kent dat je weet waar de ander voor staat en waar die in gelooft. Ik denk dat je daar veel meer, dat dat een hele grote verrijking voor jezelf is. Dan wanneer je later mensen tegenkomt en die zeggen van ik ben atheïst, oke prima, of ik ben boeddhist, maar dat je daar dan nog niet honderd procent zeker weet van nou wat zijn de aansluitmogelijkheden bij zo iemand.	H46	Tips voor toekomst
Ja als je allebei op nul gaat zitten, allebei op neutraal dan kun je een heel mooi gesprek hebben. Maar juist als je een stukje verdieping gaat zoeken, kan je een soort van veel dichter bij de ander komen. En dat doet je relatie alleen maar ten goede.	H47	Tips voor toekomst
[Over: omgaan met levensbeschouwingen zou meer naar voren mogen komen] Vind ik wel. Ja	H48	Tips voor toekomst
[Over: heb je dat zelf kunnen oppakken] Nouja goed inderdaad, dan moet je je zelf wat meer gaan verdiepen in de ander of in de identiteit van de ander of dat is opzich wel makkelijk te doen. En misschien dat je daar nog wel meer van leert. Maar ik denk wel dat het een meerwaarde heeft om dat ook op school al te krijgen. En dat dan een keer met iemand die daar echt in staat, om daar een keer mee te sparren, om daar een keer mee aan de gang te gaan. Het gesprek aan te gaan.	H49	Tips voor toekomst
[Over: verwachting daarover] Nee in het begin helemaal niet. Natuurlijk krijg je wel aan het eind van het eerste jaar ook van, ja wat waren dat, specificaties van identiteit en omgaan met anderen of.. Hoe is dat in de.. [kerncompetenties] Ja juist. Dat ging helemaal vanzelf. Als je wist waar je voor stond, dan was het goed laat maar zeggen. En het werd niet echt ingehaakt op hoe denkt een ander, nee.	H50	Ervaring Gemist

Fragmenttabel interview I	Code	Label
Ik werk in een lunchroom met verstandelijk beperkten. En daar begeleid ik. ik doe daarnaast, werk ik ook daar op het wonen en daar hou ik interviews bij alle bewoners. Voeg ik de zorgplannen samen.	I1	Inhoud
Het is wel een christelijke organisatie en dat is ook wel iets wat me motiveert. Om vanuit mijn geloof te werken. Ja mijn drive om, ik denk voor deze jongeren dan om er voor hen te zijn, om ze te laten.. Dat ze mogen zijn wie ze zijn. En dat ook in de begeleiding denk ik, dat dat wel mijn drive is.	I2	Drive/missie Motivatie W
Ik was bijvoorbeeld, toen was ik nog heel jong hoor. En toen moest ik van m'n vader brood terugbrengen naar de supermarkt, tenminste volgens mij is dat een grenservaring, en dat ging mij helemaal te ver. En ik zeg: Nee ga ik niet doen. En ik ga het niet terugbrengen. Hij zei: Nee je moet het terugbrengen. Nee, ik zei: Nee ik doe het niet. Ik dacht dit ga, dit ging me gewoon zo boven de pet. Dus toen zei: je moet het wel doen. Dus uiteindelijk zei ik: Je kunt hoog of laag springen maar ik doe het niet. Uiteindelijk heb ik het niet gedaan en dat was dan zo'n moment denk ik dat ik vanuit mijn gevoel gewoon wist dit ga ik dit niet doen dit gaat mij gewoon te ver. En uiteindelijk accepteerde die dat ook.	I3	Gebeurtenis Rol opvoeding G
Ik denk dat het een stukje schaamte was en ik was het er niet mee eens. Ik vond het onzin om brood terug te brengen. Dat het, dat ik zelf gewoon echt niet achter stond om het doen, omdat ik het onzin vond en dat je dan niet tevreden was met wat je kreeg. Wat voor brood ik dan gehaald had. Ik denk dat dat een beetje speelde.	I4	Emotie
gewoon feedback geven aan collega. Waarin ik aangaf ik moest iets regelen. Nou eigenlijk was ik daar helemaal niet verantwoordelijk voor, maar het werd een soort van naar mij toegedrukt aan alle kanten, en dat ik op den duur zei van dat het, waarom ik heb het idee dat ik het allemaal, er helemaal alleen voor sta. En wat wordt jou, nou ja	I5	Gebeurtenis

hoe zie je het voor je want ik ben het er eigenlijk helemaal niet mee eens. Dat is eigenlijk iets wat ik van nature niet zo heel snel zou doen. Maar wel als ik er dan, het zat me gewoon te hoog in dat opzicht. En gaf ik het terug aan mijn collega.		
Nou ik zou het zelf niet zo snel gelijk zeggen, nee. Maar het was wel dat het me teveel bezig hield dat ik het wel moest zeggen.	I6	Motivatatie G
ik heb een dove vrouw. En mijn collega kan heel goed gebarentaal en ik heb een cursus gedaan, ik kan het een beetje. En we willen haar leren om in de bediening te werken. Ze werkt altijd in de keuken. Maar dat vraagt heel veel. Want hoe leg je nou een gast uit dat je doof bent, zonder dat je een badge hebt. Dan moet je dat allemaal zien uit te leggen. En ze zijn ook nog licht verstandelijk beperkt. Dus, en het werd een beetje naar mij toegeschoven dat ik dat moest oplossen en zorgen dat dat moest komen. Terwijl mijn idee natuurlijk was dat hij dat meer moest doen, want hij kon het beter uitleggen aan haar en hij veel makkelijker contact met haar. Dus dat speelde mee, waardoor ik het er niet mee eens was.	I7	Gebeurtenis Motivatatie G
[Wie communiceerde dat jij dat moest gaan oppakken?]Niemand, indirect voelde ik het dat mij.. Het was ooit in een vergadering ter sprake gekomen. En ik werk veel met haar en hij ook en nog iemand anders ook. Maar op een of andere manier, of ik trok het zelf naar me toe dat kan ook hoor. En hij nam denk ik ook geen verantwoording ervoor, dus er gebeurde niks. Dus pakte ik het maar op me zegmaar.	I8	Gebeurtenis
Ja, dat maakte me een beetje gefrustreerd.Omdat ik niet wist hoe ik het moest aanpakken. Dus daarom dacht ik van. Nou ik had hem echt ervoor nodig denk ik. En ik vond dat hij net zo verantwoordelijk was als ik.Een stukje onmacht misschien. Dat ik het zelf niet kon. Stukje onzekerheid omdat ik niet wist hoe ik het moest aanpakken.	I9	Emotie
[Over: verantwoording voelen voor hele situatie] Ja. Maar ik nam de verantwoording, alsnog ja. Ik voelde mij verantwoordelijk om hem er verantwoordelijk voor te maken denk ik.	I10	Motivatatie G
[Over: was hij het er mee eens] Ja hij reageerde overigens heel leuk daarop. [Over: Hoe heb je dat aangepakt] Nou op een gegeven moment wat hij zei: ja dan moet jij het, want ik besprak het weer met hem mijn problemen hoe ik het wou aanpakken. En toen zei hij: en als je het nou zus en zo doet. Ik zeg: Als je? Als we het zus en zo niet. En toen herhaalde hij zich ook: oke, als we het zus en zo doen. En toen legde ik het uit van dat ik het dus heel frustrerend vond dat ik het nou ja net als nu communiceren was. Dat ik het was, terwijl wij het zijn die het probleem hebben.	I11	Aanpak Rol Waarden G
doordat hij natuurlijk zo reageerde was ik natuurlijk erg blij. Hij reageerde heel positief, hij was het gelijk met me eens. Dus dat was wel mooi.	I12	Emotie
Maar ik vind het wel lastig om gewoon feedback te geven. Dat gebeurt weinig in ons team en dat is steeds weer een uitdaging om dat er een beetje in te krijgen. Want iedereen doet het een beetje achter elkaars rug om en niet zozeer dat iedereen elkaar aanspreekt.	I13	Weerstand
Sowieso dat hij mede verantwoordelijk werd. Dat heb ik ook gelijk gemerkt en nog steeds. En ik, nou voor mij was het een winst ervaring door het gewoon te zeggen. Nouja ik kreeg zo'n positieve reactie terug, dat was het meer dan waard. En ook al was het niet positief was het het nog wel waard om het te zeggen denk ik.	I14	Winst
Nouja omdat ik er echt tegen aanliep. Dus ik had ook niet meer echt een keus voor mezelf denk ik. Ik had het wel kunnen oplossen maar..	I15	Motivatatie G
[Over: Het was ook echt nodig voor je, opluchting en..] Ja vond ik wel ja	I16	Winst
Of het heel nieuw was.. (korte stilte) nee maar ik moet wel elke keer een drempel over om het te zeggen. Het is niet van nature, dat ik dat ik het tegen ze zeg, maar ik probeer wel steeds weer die confrontatie aan te gaan, of vaker te doen.	I17	Weerstand
[Over: drempel] Ja zelf, ik denk gewoon een stukje onzekerheid dat ik er zelf naast zit. En dat ik die ander niet in de weg wil zitten ermee. Ik denk beide kanten. Dat ik het en voor de ander vervelend vindt en voor mezelf.	I18	Emotie Weerstand
[Over: voor wie vervelend] Ja, goeie vraag. In dit geval. Ik denk toch dat het meer bij mezelf ligt in z'n geheel. In mijn eigen onzekerheid, of misschien moet ik het toch wel op me nemen en dit punt had ik ook nog eens zelf ingebracht in de vergadering. Dus het	I19	Emotie Motivatatie G Rol waarden G

kwam ook van mij uit. Omdat ik het zo belangrijk vind dat zij die kans krijgt. Dat speelt allemaal mee, het was wel mijn inzet.		
En ik wist dat hij er ook tegen opzag, dat hij, ja dat kan ze nooit leren en waarom is dit nou zo doorgezet. Dat ik denk: oohh.. Dus ik dat daardoor dat ik wat meer verantwoordelijkheid voelde terwijl ik die in de vergadering niet gekregen had.	I20	Weerstand
Ja ik denk dat ik ook het meest gemotiveerd voor het hele gebeuren was. En dat hij denk ik minder gemotiveerd was.	I21	Motivatatie G
En omdat ik me denk ik niet competent genoeg voelde om het zelf uit te voeren, omdat ik het communiceren met haar niet goed kan. ik denk dat dat ook meespeelde. Dat ik niet helemaal bekwaam was.	I22	Weerstand
Nouja, ik kon niet zo goed, nou nog steeds ik kan maar matig met die vrouw communiceren. En als ik het, ik kan wel een beetje gebaren naar haar maar zodra zij natuurlijk het heel anders op pakt, dan gaat het thuis helemaal mis en dan gaat zij het aan iedereen verkondigen, iets wat ik helemaal niet gezegd had. Dus ik was bang dat dat helemaal mis ging lopen. Dan zei ik van: wil je weer eens met haar gaan oefenen en dan deed hij het weer niet. Nouja zo, ik denk ook niet dat ik het in mijn eentje helemaal had gekund. Op dat gebied. [frustratie?] Ja	I23	Weerstand Emotie Stimulans
[Over: ben je vaker enthousiast en probeer je mensen mee te krijgen] Nou wel in het dagelijks leven. Niet zozeer, ik ben niet heel snel enthousiast te krijgen denk ik. Maar wel voor in het dagelijks leven met vriendinnen, in dit huis dat ik heel vaak zeg: zullen we dit gaan doen, of hebben jullie zin om een keer te gaan carnavallen, of hebben jullie een keer zin om dit te doen. Dat ik dan wel mensen probeer mee te krijgen voor mijn, voor dingen die ik leuk vind.	I24	persoonlijke ontwikkeling
Ja, op dit werk lukt dat niet zo heel goed denk ik. Ik wil wel graag, ik zou heel graag willen dat ze meer doen met doelen, dat ze meer doen met.. Veel meer kijken naar de cliënt en kijken wat we daaraan kunnen doen. Maar het is een hele kleine organisatie en daarbij is er hele duidelijke regie. Dus de directie staat echt bovenaan en die bepaald. En het is heel moeilijk om daar tegenaan te, tegenin te gaan. En ook om mijn eigen ideeën dan neer te leggen. Dus ik merk dat dat in deze organisatie wel lastig is.	I25	Persoonlijke ontwikkeling
Ja, ik denk als ik het doe dat ik dan eerder bang ben als, mijn verlies zou zijn dan dat ze het idee niet goed vinden of het raar vinden. Ze hebben echt al zo'n manier van denken en..	I26	Weerstand
[Over: lastig om anders te doen] Nee dat is ook wel een reden dat ik er wel weg wil. Dat ik wel het idee heb dat iedereen op een bepaalde wijze leert werken daar en dat is niet de wijze waar ik uiteindelijk in wil werken.	I27	Visie organisatie Persoonlijke ontwikkeling
Ja sinds dat ik er kom wist ik het al, dat ik dit niet wou. Dus ben er wel anderhalf jaar werk aan het doen dat leuk is voor mijn ontwikkeling en ik merk ook dat ik hier echt wel dingen leer. En ook zo in feedback geven, dat ik veel meer inbreng in vergadering heb en leer om mezelf daarin te geven en taken op me te nemen. Maar het is niet iets voor langer.	I28	Persoonlijke ontwikkeling
Ik ben er ook nog niet uit hoe het precies moet. Maar hier is hele duidelijke hiërarchie is hier heel erg. Zowel tussen op het, woon en werk zit samen eigenlijk, is heel erg duidelijk wie de baas is en dat. In mijn eigen werk probeer ik, vind ik dat de jongeren ook een eigen keuze hebben. Dus ik vraag wat van ze, maar ze mogen mij ook best een keer weigeren. Ze mogen best een keer zeggen dat ze iets niet willen. En dat is eigenlijk, in deze organisatie is dat niet mogelijk. Want gewoon de baas bepaalt.	I29	visie organisatie Rol waarden
want zij zijn ook gewoon mens en zij mogen ook nee zeggen. Zij hebben ook wensen en het zijn geen robots die precies doen wat ik zeg. En dat verlang ik ook niet van ze. En dat wil ik ook niet verlangen. En ik heb het idee dat ik dat wel soms moet verlangen, maar daar sta ik niet achter.	I30	visie organisatie Rol waarden W
Nouja ze moeten wel luisteren. Tuurlijk binnen de grenzen. Maar soms vraag ik ook aan hun: Joh, vind je dit leuk om te doen of heb je daar gewoon niet zo'n zin in. Ja, en dan hebben ze bijvoorbeeld een keer geen zin, en dan zeg ik: nou dan zoeken we iets anders voor jou. Want ze hoeven niet altijd te doen.. Ja, hoe ik het bedacht heb. Ja precies ja, anders stuur ik ze helemaal in mijn structuur.	I31	Rol waarden W
[Over: vind je vrijheid belangrijk] Ja	I32	Rol waarden W
[Eigenlijk ook wat je voor jezelf wilt binnen de organisatie vind je voor hen ook	I33	Rol waarden W

belangrijk. Dus dat is wel iets wat je heel belangrijk vindt. Een stukje vrijheid, een stukje ruimte om zelf te beslissen en zelf dingen te bedenken.] Ja		
[Over: grenservaring met brood] Ja dat heb ik ook mijn hele leven meegenomen dat ik toen ook een keer mocht weigeren. Inderdaad ja. Ja, dat is precies hetzelfde idee ja.	I34	Gevolg winst Rol opvoeding G
Ja dat voelde voor mij wel als een bevrijding denk ik dat ik toen een eigen keuze had gemaakt.	I35	Gevolg winst Emotie Rol opvoeding G
Nee ik was niet zo schopperig in dat opzicht. Ja en eigenlijk iets wat ik juist, waar ik heel slecht in ben hoor. In iets weigeren of ergens tegenin gaan. Ik ga juist altijd, probeer ik het voor de ander goed te doen en mee te gaan. Ik weiger niks bijna. Dus het zijn wel echt uitzonderlijke ervaring wat normaal niet plaatsvind. Als het er een keer van komt, moet ik het inzetten. En dan kan ik ook gewoon een keertje zeggen van ik wil het liever niet of hier ligt mijn grens. En die geef ik niet zo heel snel aan	I36	persoonlijke ontwikkeling rol waarden W
[Over: waarom die ruimte van belang] Oja, nou misschien geeft me dat de ruimte om een stukje van mezelf erin te leggen, in plaats van.	I37	persoonlijke ontwikkeling
[het komt een paar keer terug dat je zegmaar het belangrijk vind om die vrijheid te zeggen maar aan de andere kant zeg je eigenlijk pak ik hem helemaal niet zo vaak. Want eigenlijk volg ik meestal. Waarom vind je het dan toch zo belangrijk om een baan te hebben waarin je die vrijheid hebt om dat voor anderen te kunnen geven, bijvoorbeeld voor je cliënt en dat ze die ruimte hebben?] Ja toch om een stukje van mijn eigen visie erin te leggen en niet via de hele, via andere structuren alleen te leven of te handelen. En ik denk dat dat dan me de ruimte geeft ja.	I38	persoonlijke ontwikkeling Rol waarden W
[Over: rol geloof in werk] soms speelt het te weinig rol of dan ben ik er niet veel mee bezig. Er is wel dat ik er van tevoren aan het begin van de dag wel mee bezig ben, dat ik er bewust mee bezig ben met geloof of voor de cliënten bidden. Of er ff bij stil te zijn, staan. En in mijn werk zelf denk ik gewoon de waarde van je mag er zijn, veiligheid bieden, ook kaders. Ik denk dat dat allemaal wel vanuit, ja proberen het goede te doen voor de ander. En aan te sluiten. Een stukje van Gods liefde overbrengen aan..	I39	Rol geloof/LB W Rol waarden W Drive/missie
Ja dat ik er niet zo heel bewust mee bezig ben. Ik geloof dat het door me heen kan gebeuren gewoon. Ik geloof gewoon en ik geloof dat ik vanuit de normen en waarden die meegekregen heb wel handel. Dus in dat opzicht gaat het vaak automatisch denk ik. Maar is het niet iets waar ik elke dag bewust mee bezig ben van: heb ik mijn normen en waarden wel ingezet om ze een stukje te geven.	I40	Rol geloof/LB W
Ja, ik probeer wel echt mijn werk te combineren met het geloof en met ervoor te bidden en.	I41	Rol geloof/LB W
Ook om zuiver te blijven in wat ik lastig vind is die directie staat dus heel hoog en er wordt dan weleens wat gekletst natuurlijk onderling. Over dat ze het er niet helemaal mee eens zijn. Er worden wel altijd opmerking over gemaakt. En om daar, elke keer probeer ik daar wel weer terug te gaan, van: zo van wil ik er niet in staan en ik wil wel op een positieve manier weer, zowel naar de directie kijken als collega's onderling. Niet daarin vervallen in kritiek. Dat is wel iets wat ik probeer.	I42	Rol waarden W Rol geloof/LB W
[Over: geloof en collega's] Ja, ze zijn ook gelovig. Ja weet ik niet hoe zij daarin staan. In communicatie, ik denk dat ze daar ook wel eens over nadenken. Maar daar hebben we het niet echt over. [Over: hoe komt dat] Ja, omdat het iets is wat echt gebeurt denk ik. Ik denk dat, we hebben het wel over gewoon onderwerpen van het geloof over de doop weet ik veel wat. Daar hebben we het dan weer wel over, we hebben het over stemmen weet ik veel wat ook.. Maar niet zozeer over wat gebeurt er op de werkvloer en hoe is het geloof daarin. Nee. ja ook wel hoe we het zelf ervaren. Ook wel, en wat we erover gelezen hebben ofzo. Ja, we hebben van die loze momenten dat het zo rustig is, en dan ga je het gewoon over zulke dingen hebben. En ook wel dat er verschillend gedacht wordt, dat wordt ook wel besproken.	I43	Rol geloof/LB W
[Over: omgaan met geloof bij werk] nee, daar gaat het eigenlijk nooit over nee.	I44	Rol geloof/LB W
[Over: wil je diversiteit qua geloof bij cliënten] Ja. Nou ik heb altijd gedacht van: ik ga in een gewone reguliere organisatie werken, maar ik vind dit eigenlijk ook wel heel prettig. Het is wel lekker makkelijk. Maar het is, ik zou het opzich nog wel willen ja.	I45	Rol geloof/LB W
[Over: cliënten niet willen begeleiden] Nou in de eerste instantie niet.	I46	Rol waarden W
[Over: vormende waarden vanuit huis] Ja, trouw, eerlijkheid en naastenliefde denk ik. Zoiets.	I47	Rol opvoeding W Rol waarden W

[Over: zelfontwikkelde waarden] Geduld heb ik ontwikkeld denk ik? Om echt van een moment te genieten en zowel gewoon van een kopje koffie drinken als iets wat misschien minder leuk is, om er gewoon bij stil te staan. Het moment is er en ik ben er gewoon in.	148	Rol waarden W
Ja dat ik meer dat ik misschien vanuit dankbaarheid ben gaan leven. En ook wel in het geloof, naar God toe. Ik denk dat ik daarin in mijn gebed ofzo daar heel erg mee bezig geweest ben en daardoor ook in de praktijk me er bewuster van geworden ben. Van dankbaarheid en genieten, die combinatie.	149	Rol waarden W Rol geloof/LB W
[Over: vormend in de opleiding] De ene is dat ik geleerd heb om meer naast de ander te gaan te staan. Niet 'maar' te gebruiken, maar 'en'. In plaats van tegenover, ik had best wel de neiging, heb soms best wel de neiging om tegenover iemand te gaan staan en de andere kant te belichten. In plaats van ernaast te gaan staan en een andere kant te belichten.	150	gewaardeerd
En dan mijn supervisie, In mijn stagejaar. En om wat meer naar mijn gevoel te kijken in plaats van alleen mijn verstand. Om naar een cliënt te luisteren, en niet alleen maar met mijn gedachten te reageren, maar ook te reageren vanuit mijn gevoel. Zo van: oh dit wekt eigenlijk best wel veel vragen op en dan gewoon te zeggen: ik krijg hier allemaal vragen bij. Ja, ik denk in supervisie ook wel wat dat er besproken werd de dingen waar ik tegenaan liep om dat te bespreken.	151	Gewaardeerd
[Over: uitdaging school mbt grenservaring] Misschien wel op geloofsgebied door daar gewoon over te praten, over normen en waarden, ethiek enzo. Om in ieder geval zelf te leren van waar sta ik achter en wanneer die grenservaring eraan komt, wat is dan mijn grond. Waar sta ik. Ik denk dat ik dat wel meegekregen heb in de opleiding. Ja en dat die [je eigen plek] er mag zijn. Van: nou ja dat zeggen ze natuurlijk ook van: als je straks het werkveld ingaat, kijk naar waar sta jij en neem dat mee. En ik denk wel dat ik dat geleerd heb om daarnaar te kijken.	152	Gewaardeerd
Nou achteraf zou ik, als ik de opleiding nog een keer zou doen, zou ik graag nog wel een extra stage krijgen. Want ik denk dat ik daar wel heel veel geleerd heb. En ook met in combinatie met die supervisie. En ik heb nu eigenlijk heel weinig ervaring opgedaan. Mijn eerste stage was echt een snuffelstage en dan heb ik maar echt één maatschappelijke stage gedaan. En dan denk ik achteraf, had ik dat graag gewild. Veel meer praktijk ja. En dan heb je ook veel meer zicht in wat er is. En ook om die grenservaring op te zoeken, dan kom je het denk ik ook eerder tegen. En dat mis ik op school een beetje.	153	Gemist
[Teruggave aan respondent: Dus, je zei, je hebt een cliënt en die knuffelt iedereen eigenlijk.] Ja, alle begeleiding. Ja, ze knuffelt.. Begint lief en daarna zegt ze: hrr ik ga nu ff hard doen. En dan deed ze me echt zeer. En daar had ik me zo boos over gemaakt op den duur. Eerst liet ik het een paar keer toe en ik dacht.. Maar ik had nog niet bij mezelf bedacht dat ik het eigenlijk heel erg vervelend vond. En toen kwam ik thuis, en toen lag ik een keer in mijn bed erover na te denken en toen was ik zo boos geworden. Echt intens boos. En toen dacht ik: dit gebeurd me niet nog een keer. Iemand die mij gewoon pijn doet terwijl ik erbij sta. Terwijl ik ernaar sta te kijken. En toen, toen ik dat bedacht had kwam ik op het werk en toen deed ze het weer. En eerst had ik bedacht: zij raakt mij met geen vinger meer aan. Zo had ik het bedacht. Zo boos was ik gewoon. En toen deed ze het weer, denk ik. En toen zei ik gewoon heel duidelijk van: Je mag me knuffelen, maar doe me geen zeer. Kijk uit! En toen deed ze dat niet meer. En doordat ik denk ik in mijn hoofd er zover boven stond, nu boven haar, is het nooit meer gebeurd. Dat was voor mij wel een grenservaring die ik..	154	Gebeurtenis Emotie Motivatie G Stimulans
[over: op wie boos] En op mezelf omdat ik het liet gebeuren natuurlijk. En op haar dat zij het lef had om mij pijn te doen. Dat ook.	155	Emotie
Uhm, dat intens knuffelen. Nou ik vind dat gewoon echt niet kunnen. Sowieso vind ik het knuffelen vind ik al helemaal niks. Maar goed, Dat wou ik dan nog wel toelaten. Maar dat ze me dan pijn doet, dat ging me echt ver de grens te boven, voor mij	156	Stimulans
Nou, ik denk dat ze wel weet dat het zeer doet, maar misschien niet wat het voor mij voor psychische druk gaf. Dat ik denk, zij weet niet dat het zoveel met mij deed als dat het deed. Toen.	157	Emotie

[Over: wat vond je daarvoor ervan] Dan vond ik het , dat gaf het me meer een onbehaaglijk gevoel denk ik. Dat ik wel wist dat ik het echt niet prettig vond, maar niet dat ik er ook echt van mezelf boos om mocht zijn. Dat ik het ook, dat ik. Ik had niet door van: Oh van, hier wordt gewoon, gaat zij gewoon keihard over mijn grens heen. Dat had ik gewoon niet door bij mezelf.	I58	Emotie
Daar kwam ik achter toen, ja toen ik thuis denk ik over na lag te denken. Van hoe onprettig ik het vond. En dat ik toen pas bedacht van hee dit is eigenlijk mijn grens.	I59	Stimulans
[Over: waarom toen pas die boosheid?] Ik denk dat ik het toen mezelf de ruimte gaf, dat het er mocht zijn. En dat ik eerst dacht: ja, ik moet het maar normaal vinden, want dit gebeurt bij iedereen. Dat ik nog niet zo goed wist van mezelf van: dat ik niet luisterde in ieder geval naar mijn gevoel. En dat ik meer dacht: oh dit doet ze bij iedereen. 'T zal wel normaal zijn. Misschien heb ik het niet zo uitgebreid gedacht, maar ik denk dat dat er wel een beetje achter zat. Van: oh, iedereen roept: laat nou 'ns los. weet je dat roept iedereen wel. Alleen later bedacht ik me pas dat ik, prima als ze het bij de rest doet, ik weet niet eens of ze dat doet hoor, maar bij mij niet meer.	I60	Motivatie G Stimulans Weerstand Rol waarden G
Ik denk dat ik een stukje regie terug kreeg. Nouja mijn grens, voelde eindelijk was die helder. En eigenlijk sinds daarna kon ik ook pas weer naar haar een positief gevoel hebben. Want ik had echt helemaal niks met haar en ik wou ook helemaal niks van d'r. Ik denk daardoor ook. En later was weer ruimte ook toen ik daar zelf boven stond, boven haar stond, boven de situatie, dat ik ook weer meer met haar kreeg.	I61	gevolg winst
Ik denk dat het voor mezelf ook een stukje onveiligheid gaf denk ik. Dat zij mij zeer deed.	I62	Emotie
[Over: nog steeds knuffelen] Nou ik houd er niet van. Ik vind het niet prettig. Maar ik heb het gevoel dat zij soms een stukje nabijheid zoekt en dat wil ik haar wel geven.	I63	Rol waarden G gevolg winst
Tot mijn grens. Dus af en toe zeg ik ook: Nu moet je loslaten. En dan doet ze het ook wel. Maar ze heeft gewoon altijd nog steeds wel een neiging om gewoon net een tikje meer erbij te zetten. En dat is steeds dat ik wel allert ben, als ik met haar die confrontatie heb, dat ik mijn eigen grens moet kennen.	I64	gevolg winst
Maar het is gewoon stom dat ik nooit eerder, nooit die link gelegd heb dat zij gewoon heel ver over mijn grens ging. [waarom?] Dat vind ik heel apart. Nou dat ik me zo veel keer pijn liet doen. Of pijn, dat klinkt overdreven maar het deed wel zeer. En dat ik dat toeliet. Dat ik dus mijn eigen grens niet ken. Dat vind ik wel confronterend.	I65	Emotie
Ja. Dat was echt een eye opener opeens.	I66	Gevolg winst
[Over: kwam het daarna vaker terug] Ja, ook wel steeds verlaat. Heel vaak verlaat dat ik eraan dacht.	I67	Persoonlijke ontwikkeling
Dat ik iemand die zei steeds.. die zit dan altijd op een bepaald onderdeel waar hij niks mee te maken heeft, komt hij steeds naar mij toe. Steeds vissen naar de andere collega, of hij zegt iets over mij, en elke keer denk ik: Gut wat doe jij toch, dat wil ik helemaal niet. En dan pas drie tellen later bedenk ik: oja, ik moet met hem natuurlijk nu een afspraak maken van je zegt deze dingen niet meer. Of: ik wil dat je dit doet. En ik moet mijn grens aangeven, want anders loopt hij eroverheen. En het is voor hem ook helemaal niet prettig.	I68	Gevolg winst
Ja, en dan is hij veel gezelliger en dan is het veel leuker. En dan kan ik ook leuker doen, ja.	I69	Gevolg winst
Ja, luisteren naar mijn gevoel. En dat heb ik ook in mijn stage wel geleerd van: Wat doet mijn gevoel en daar moet ik naar luisteren. En niet alleen denken aan: wat is slim of wat is verantwoord. Maar juist denken van wat doet het met mij.	I70	Gevolg winst

Code Label		
Fragmenttabel interview J		
Ja, ik werk als maatschappelijk werkster, of eigenlijk als cliëntondersteuner en bij een algemeen maatschappelijk werk organisatie. En ik werk dan bij een organisatie daar ben ik gedetacheerd vanuit maatschappelijk werk in een team in de wijk zegmaar met hoog risico casuïstiek. Dus echt vooral de casussen rondom de veiligheid van kinderen, maar ook wel oudere mensen. Ja, allerlei mensen die heel laag scoren op de verschillende levensgebieden zegmaar.	J1	Inhoud
moest ik denken aan een situatie op mijn vorige werkplek. Dat was in het ziekenhuis, bij het medisch maatschappelijk werk. toen kwam ik bij een man die had psychisch-sociale begeleiding nodig en ik kwam daar in zijn kamer, hij sliep op een kamer apart. En we waren even aan het praten, en ik zat ook niet heel gunstig hoor. Ik zat eigenlijk niet bij de deur, dus ik zat eigenlijk bij het raam. Dus ik moest langs hem om de deur uit te komen en toen op een gegeven moment over zijn terugkomst naar huis en hoe we dat verder vorm gingen geven. Toen op een gegeven moment begon hij me echt hele rare seksuele vragen te stellen zeg maar. En ik was toen, dat is echt al ik denk zeven jaar geleden, of acht jaar, en ik wist gewoon echt niet ja wat ik ermee moest. Dus toen heb ik gezegd: Nou meneer, dat vind ik echt heel raar dat u dat zegt en ik beëindig nu het gesprek. Toen ben ik weggelopen. En op zich was dat oke zeg maar, want ik heb natuurlijk mijn grens aangegeven en dergelijke. Maar ik ben daar nooit meer op teruggekomen met hem. En normaal als ik een gesprek afsluit, kom je daar altijd nog wel, of tenminste op die manier afsluit, dan kom ik daar nog wel op terug. Maar dat heb ik dus een collega laten doen, omdat ik dat zelf niet meer zag zitten. Dus toen dacht ik: oh, dit is wel echt een situatie wanneer ik zeg maar anders ben gaan handelen daarna ondanks dat ik op dat moment zelf best tevreden was over hoe ik het had gedaan. Maar het was meer daarna, dat ik dacht van: ja, ik had eigenlijk nog wel naar die man toe moeten gaan van: Ja, dat was niet oke, en we gaan nu maar verder ofzo. Maar dat heeft dus een collega gedaan.	J2	Gebeurtenis
Ja ik had er gewoon geen zin meer in. Ik dacht: Ik wordt helemaal, ik wist niet wat ik ermee moest. Het was ook echt in de eerste week dat het gebeurde toen ik daar werkte. En ik dacht: oke, is dit het dus?	J3	Gevolg verlies
Ja op het moment zelf ben ik altijd heel rustig, want dat is een beetje dat hoort bij mij denk ik. En daarna toch wel een soort van verbijstering ofzo. Dat vraag je toch niet of dat doe je toch niet als een oudere man. Maar ook een, ja heel respectloos naar mij toe.	J4	Emotie
Ja ik was niet echt verdrietig ik was ook niet echt boos. Maar dat is ook weer omdat dat ook niet echt bij mij past zegmaar. Ik denk meer teleurgesteld dan.	J5	Emotie
[Over: waardoor teleurgesteld] Maar ik denk een stukje vertrouwen. Ik bedoel ik kom daar, het is hartstikke druk op het werk. Er is een aanmelding, die komt er dan al, die wordt al zegmaar een beetje geschikt van is die echt voor ons of kan de verpleegkundige dat doen weet je wel zo. Dus dan maak je daar plek voor. Je investeert erin. Je luistert naar zijn verhaal, je toont respect, maar dat krijg je dan niet terug.	J6	Emotie
Ja [teleurstelling], maar ook wel echt verbazing hoor. Echt zo van: hoe verzin je, hoe kan je dit nu vragen?	J7	Emotie
[over weglopen] Het voelde op dat moment heel logisch, en het was ook want het moet, want wat moet ik er anders mee. Misschien ook dat wel een beetje.	J8	Motivatie G
(over langs hem heen lopen) Nee ik vond het niet extra spannend toen, omdat ik dat gewoon deed daar dacht ik verder niet over na.	J9	Emotie
Toen ben ik naar een collega gelopen toen heb ik het verteld. Nee, ik heb hem niet gesproken. Een collega heeft het gewoon opgepakt.	J10	Gebeurtenis
Ja dat voelt een beetje onaf. En dat kan ik me herinneren.	J11	Emotie
kijk goed waar je gaat zitten als je ergens in gesprek gaat met iemand waar je alleen bent.	J12	winst
Ik heb ook geleerd dat het goed is om je grenzen aan te geven. Om het gesprek te eindigen daarmee. Ik zie nu ook wel in dat als je meer van dat situaties hebt dat je daar	J13	Gevolg winst

ook wel anders in gaat staan. Dus dat heb ik ook wel echt geleerd. Dat niet normaal hè, want ik beschouw het nog steeds niet als normaal. Maar je leert wel ja er makkelijker mee omgaan waardoor het ook niet meer echt iets, waardoor je er iets minder bij voelt zegmaar. Ja en ik heb hier ook wel van die ervaring toch wel geleerd, tenminste dat heb ik heel erg meegenomen in mijn werksituaties daarna, van hoe kan je er wel eventueel op terugkomen in een gesprek. Dus dat je, juist doordat ik iets heb gelaten, dat je ook wel na gaat denken hoe je dat de volgende keer wel kan doen. En of je dat überhaupt wel kan doen hè. Want het kan ook dat iemand anders zegt van nou dat is, dat doe ik niet zegmaar. Dat is natuurlijk ook gebonden aan de persoon.		
[Over: typerende aan ervaring voor jou] Ja, dat ik toch wel heel erg, heel erg het proces zegmaar in de gaten houdt. Dus niet perse het eindresultaat maar ook het proces. En dat ik graag iets helemaal uit de weg wil halen zeg maar. Dus als er dingen spelen in de communicatie, bijvoorbeeld ruis ofzo. Dat ik dat dan eerst weg wil hebben voordat je verder kan gaan met iemand.	J14	Rol waarden G
Ik denk misschien vanuit de opleiding dat ik daar wel meer op voorbereid op kunnen zijn. Van: wat doe je als je bepaalde dingen tegen je worden gezegd waar je het niet mee eens bent of die jou persoonlijk raken. Of.. dat heb ik sowieso wel een beetje gemist.	J15	Gemist
[Over: Gebeurde dat dan vaker in de praktijk] Nou als ik kijk naar mijn werk nu en de afgelopen jaren wel ja. Misschien niet precies zo hetzelfde, maar wel, dat je dan toch een bedreiging wel heel erg op de loer ligt en dat mensen je wel persoonlijk willen raken. Zeker als het gaat om iets, ik moet bijvoorbeeld best wel in mijn werk een standpunt innemen waar mensen het niet altijd mee eens zijn, dat heeft dan ook wel bijvoorbeeld met de veiligheid van kinderen te maken en dan merk je toch wel dat ze je persoonlijk willen raken, of je gaan bedreigen of dat soort dingen.	J16	Tips voor toekomst
[Ja precies. En hoe je daar dan zelf standhoudt] Ja en ook gewoon hoe je dat aangeeft hè, ik begreep bijvoorbeeld van iemand die had SPH gedaan en daar was dat wel iets meer aan de orde gekomen. Bijvoorbeeld een soort van agressie en relatietraining. Maar dat hebben wij op MWD niet gehad. Ik denk dat dat wel een belangrijk is, dat dat het ook makkelijker maakt. Als je daar gewoon wel wat meer op voorbereid bent in die zin van: Hoe reageer je daarop, wat is normaal. Wat voel je bij jezelf, wat doe je daarmee.	J17	Tips voor toekomst Gemist
[Over: handelen bij grenservaring] Ja toch een beetje met je eigen inzicht ofzo. Ik ben ook wel echt iemand van roeien met de riemen die je hebt zegmaar. Dus op dat moment heb ik het ook niet als zo van had ik dat nu maar op school gehad. Helemaal niet. Alleen als ik er nu goed over nadenk en dat zo eens analyseer, dan denk ik wel dat dat me heel erg geholpen had.	J18	Rol waarden Motivatie G
Ja, tuurlijk hebben we wel geleerd om slecht-nieuws gesprekken en allemaal dat soort dingen, en slechte boodschappen over te brengen. Maar niet wat de reactie van een ander is, wat het met jou kan doen als persoon. En het heeft er denk ik ook wel mee te maken dat ik de eerste drie jaren van mijn opleiding vooral heel erg, ja hoe zeg je dat, van wat vooral heel erg centraal stond: zo min mogelijk je eigen mening en je gaat af op je sluit aan bij de cliënt.	J19	Gemist
En nouja, pas in het vierde jaar komt pas ook de EPH enzo. En dan leer je eigenlijk pas een stuk teruggeven van jezelf in het hulpverleningsproces, en dat dat super waardevol is.	J20	Gewaardeerd
[Over: komt dat te laat] Ja, ik vind dat dat eerder...	J21	Gemist
[Over: begeleiding vanuit werk erbij] ja gewoon opgevangen en ik mocht er altijd op terugkomen. Maar niet echt hoe pak ik dat nu de volgende keer aan. Ze zeiden nu van wat knap dat je het zo hebt aangepakt en dat je zo rustig bent gebleven en dat je weg bent gegaan dat je niet verder het gesprek bent aangegaan. Meer zo zeg maar, maar niet echt van hoe ga je er nou mee om.	J22	Toerusting
[Over: wat meegeven aan cliënten] Eigen kracht en geloven in jezelf. Wat ze eigenlijk zelf kunnen. Dat vind ik echt het mooiste als ik dat ergens uit kan halen dan ben ik tevreden.	J23	Rol waarden W Drive/Missie
Ja of dat bijvoorbeeld ik doe heel veel familie netwerk bepalen. Dus dat is met familie en hulpverleners. En het klinkt allemaal prachtig wat hulpverleners zeggen hoor, dat	J24	Rol waarden W

staat bovenaan. Maar ik vind het nog mooier als een moeder tegen haar dochter weet te zeggen hoe het gaat zegmaar. Wij werken dan met wat gaat er goed, wat kan er beter en wat moet er gebeuren? En ik geloof heel erg in eigen kracht en daarmee bedoel ik ook de kracht in familie of in buren of.. Ik geloof namelijk dat het veel meer waarde heeft dat een dochter een compliment van haar moeder van sjonge wat doe je het toch goed als moeder. Ik had het niet kunnen doen, bij wijze van. Dan dat een hulpverlener zegt van ja je doet het goed. [dan komt het meer aan] Ja daar zit veel meer diepte zou je eigenlijk kunnen zeggen.		
Ja een hele grote rol denk ik. Ik vind het heel belangrijk om iedereen echt als mens te zien, los van alle stempeltjes en problemen en beperkingen en weet ik het wat allemaal. Dat. En ook dat iedereen gewoon veel waard is. [Over: hoe merken cliënten dat] Ja ik denk wel door een stukje rust, en heel veel respect. Tenminste dat is wat ik terug krijg. En ook gewoon de toegankelijkheid. Ze zeggen altijd van bij jou is niks gek. En dan denk ik ja dat is ook precies hoe ik het zie.	J25	Rol geloof/LB W Rol waarden W
[Over: welke cliënten niet begeleiden] Nee, in principe niet. Ik doe alles. Tenzij er iets persoonlijks in zit. Bijvoorbeeld hier bij ons in de straat is een woonwagenkamp en daar gebeurd best wel het een en ander. En ik ben zelf ook in deze wijk opgegroeid. Waar ik ook nu woon. En ook dus eigenlijk met die gasten en daar speelt ook echt superveel. Maar dat laat ik aan een ander over. Omdat het dan gewoon ook, ik ken hen natuurlijk ook zijdelings plus ik woon in de straat. Zegmaar. Maar dat heeft dan ook weer met mijn eigen veiligheid te maken. In principe pak ik alles wel op eigenlijk.	J26	Rol waarden W
[Over: andere levensovertuiging cliënt] Ja, dat is hoe de cliënt dat aangeeft natuurlijk. Als dat voor de cliënt een grote rol speelt in het leven, speelt dat kan dat ook een grote rol spelen in het hulpverleningsproces. En als dat niet zo is, ja dan niet zegmaar. Dat laat ik ook wel over aan de cliënt. Al merk ik wel, dat als er bijvoorbeeld, ik heb nu echt een heel leuk, nou leuk, een christelijk gezin waar echt heel veel moeilijkheden zijn. En dan merk ik wel dat er wel een extra klik zit zegmaar. [verbondenheid?] Ja [en dat komt dan omdat jullie allebei geloven?] Ja. En dat geven hun ook wel echt terug.	J27	Rol geloof/LB W
[Over: hoe gebruik je dat?] Nou, stukje delen. Hoe ga je daar dan mee om. En hoe doe je dat in moeilijkheden. Ja. Ik denk dat ik mijn vraagstelling er wel op aan pas. Als ik me vergelijk met een collega die niet christelijk is, die zouden daar misschien sneller aan voorbijgaan. Of goh, ja mooi dat ze daar steun aan ondervind. Terwijl ik dan benieuwd ben: van wat maakt dan die steun zegmaar. Van hoe ziet dat er dan dagelijks uit.	J28	Rol geloof/LB W
[Over: botsing met visie collega] Nee eigenlijk niet. Het is wel eens dat er grapjes worden gemaakt over bepaalde dingen, zoals reformatorische gezinnen ofzo. Of ja. Ik merk eigenlijk dat het wel positief is over het algemeen, dat ze juist dingen komen vragen van hee hoe zit dit of dat ook alweer? Dat soort dingen, dat mensen het ook wel heel erg merken aan mij dat ik niet vloek. Dat klinkt heel simpel, maar ik denk dat er heel veel collega's, of dat weet ik zeker van mij zijn die toch hier en daar wat laten vallen zeg maar. Ook bij cliënten. En dan is het misschien niet een gvd voluit, maar wel allerlei andere termen. Ook uit een soort stukje bevestiging, erkenning geven hoe rot een situatie kan zijn, maar dat doe ik niet. Dus dat is wel een verschil.	J29	Rol geloof/LB W
Ja, dat ieder mens in principe een nieuwe kans verdient. Om iets van z'n leven te maken zegmaar.	J30	Drive/missie
Ja ik denk toch ook wel uit het geloof. Omdat ik ook dat wel zie hoe God en hoe Jezus naar ons kijkt op die manier. In principe wat je ook gedaan hebt je kunt altijd opnieuw beginnen. Ik vind het ook wel belangrijk om te erkennen dat er heel veel mensen zijn die zonder hulp niet dat stapje verder kunnen komen, maar met hulp wel. Dat vind ik belangrijk.	J31	Rol geloof/LB W Motivatie W
[Over: vormende waarden uit huis] Ja, respect ten alle tijden. En niet oordelen. [Over: eigen toevoeging] Ja ik denk toch wel meer voor jezelf opkomen en grenzen aangeven. Opzich heb ik dat wel meegekregen. Alleen mijn ouders waren daar ook gewoon niet zo goed in. Dan zie je dat natuurlijk ook gewoon. Ja, ik denk dat ik dat wel door mijn werk meer heb geleerd. Omdat je wel moet. Want anders dan wordt er gewoon over je heen gelopen.	J32	Rol opvoeding W Rol waarden W
(over ook bijdrage CHE bij grenzen aangeven?) Nee dat is toch wel echt de praktijk geweest.	J33	persoonlijke ontwikkeling
Er was gewoon niet zo'n aandacht voor. Tijdens de supervisie natuurlijk wel. Dat wel moet ik zeggen. Maar dan moest je zelf met een voorbeeld komen, en dan was het	J34	Gemist Ervaring

eigenlijk al gebeurd. En niet dat dat erg is, want ook daar hebben we veel van geleerd. Maar dat moest toch echt wel uit jezelf komen. Ook hoe dan die supervisie vorm kreeg. En of je wel of niet .. hoefde zeg maar. Ik had een stukje normalisering van het feit dat hulpverleners het nou eenmaal moeilijk vinden om hun grenzen aan te geven en daardoor ook dus tegen zulke situaties aanlopen, had ik wel fijn gevonden denk ik.		tips voor toekomst
Ja, maar ook gewoon dat je ook bij jezelf een soort van die strijd die je daarmee hebt, ja strijd klinkt ook een beetje groot. Het ene moment is dat het natuurlijk ook. Het andere moment iets minder. Dat het ook gewoon normaal is ofzo. En dat alleen al geeft ook al een stukje zo van een soort van geruststelling denk ik haast.	J35	Gemist
En wat ik ook wel heel belangrijk daarin vind, is dat is weer op een andere manier grenzen natuurlijk. Kijk, ik heb natuurlijk in het ziekenhuis gewerkt en daar heb ik ook heel veel meegemaakt met ziekte en de dood en ik denk dat het ook wel goed is dat ook daar aandacht voor is. Ik heb bijvoorbeeld in het ziekenhuis een rondleiding gehad door het mortuarium. En dat heeft me zoveel gebracht. Ja dat klinkt heel raar misschien, maar en toen had ik het ook met die man erover en toe zei hij: Ja eigenlijk zouden alle mensen die een sociale studie doen of verpleegkunde of in ieder geval met mensen werken die kwetsbaar zijn of die je begeleidt of die eventueel met familie die ziek zijn of dood kunnen gaan, dat je dat gewoon dat je daar gewoon een rondleiding krijgt. [want wat brengt dat?] Ja ik denk een stukje voorbereiding op als het gebeurt.	J36	Tips voor toekomst
Ja, en eigenlijk echt iets heftigs opzoeken bewust. Om vervolgens als er echt iets heftigs gebeurd, dat je ook gewoon weet wat je dan voelt. En dat het gewoon normaal is dat je dat voelt op dat moment en wat je dan kan doen. En dat is heel moeilijk na te spelen met rollenspellen of wat dan ook. Want dan is het altijd nep. Maar dit is gewoon iets heftigs, bij wijze van, maar je hoeft er niks mee maar je moet het wel ervaren, zo zeg maar. [Teruggave aan respondent: Dat het je later niet zal overvallen en dat je even een keer buiten je eigen veilige wereldje komt. Bedoel je dat?] Ja ook. Maar ook door het gewoon te voelen. Wat voel je nou in je lijf. Wat gebeurt er?	J37	Tips voor toekomst
[Zodat je daar dan nog iets mee kan op de opleiding?] Ja en ik denk ook, ik voel precies aan wanneer ik ergens ongemakkelijk in zit zegmaar. Ik bedoel je krijg gewoon signalen uit je lichaam, en als je dat wil kan je daar iets mee doen op zo'n moment. Maar als je nooit iets heftigs meemaakt of in ieder geval je merkt niks waar je echt iets mee moet of mee.. Dan als het dan ineens voor je neus staat, om het maar even zo te zeggen, ja dan kan dat behoorlijk ingewikkeld zijn en soms zelfs traumatisch.	J38	Tips voor toekomst
Ja ik bedoel wel wat meer heftiger ervaringen ja. [dan moskee bezoek] Ja, toch meer dingen opzoeken ofzo, of dingen.. Ik ben bijvoorbeeld pas een aantal keer in de gevangenis geweest. Daar moest ik alleen heen. Ik moest alleen naar die cliënt toe zegmaar die ik nog nooit had gezien. Toen voelde ik dat dus ook weer. Toen dacht ik: hoe gaat het nou in de gevangenis, kan ik mijn trouwring wel aan laten weet je wel. Wat gaat er nou door dat poortje en wat niet. En waar moet ik dan mijn mobiel doen. En kan ik überhaupt wel een pen mee naar binnen nemen, of zien ze dat ook al als wapen? Weet je wel. Gewoon van dat soort dingetjes die we gewoon in het werkveld tegenkomen.	J39	Tips voor toekomst Gebeurtenis
Maar ik dacht wel van oh ja, als ik dit nou op school eens eerder had gedaan. Want je kan dat niet zomaar als burger gaan doen natuurlijk. Maar dat kan wel iets moois zijn vanuit school. Dat je gewoon eens ja, met gevangenen in gesprek gaat en daar dus dat hele proces van binnenkomen in een beveiligde omgeving. Hoe gaat dat, wat wordt er van je verwacht. Wat mag je niet doen, wat wel. Want ik mocht dus inderdaad geen pen en papier mee naar binnen nemen. Terwijl ik wel dingen op moest schrijven. Dus daar moet je dan best even over in discussie gaan zeg maar. Ja, en op zich het is goed gekomen zegmaar. Maar ja, ik kan me ook voorstellen dat er collega's van me zien zitten, maar gewoon met de staart tussen hun benen weggaan bij wijze van. Wat ik ook snap.	J40	Gemist Tips voor toekomst
[Voel je je authentiek als hulpverlener?] Ja	J41	Persoonlijke ontwikkeling
[over rol opleiding daarin] Ja sowieso, de opleiding, los van wat ik net aangaf, heeft natuurlijk een hele grote rol in alles. Ik denk ook wel dat ik heel veel te danken heb aan	J42	Gewaardeerd persoonlijke

dat laatste jaar, met die EPH enzo. Dat ik toen ook wel dacht van: Oh, heerlijk! Ik mag gewoon voelen wat ik voel en ik kan het ook nog gebruiken.		ontwikkeling
En ook wel echt nog praktijkervaring, want ik heb natuurlijk. Ik had natuurlijk al een baan toen ik mijn opleiding startte omdat ik de PABO natuurlijk heb gedaan. En ik had elk jaar heb ik gekozen voor een andere werkplek in mijn opleiding en dat heeft me ook wel echt heel erg gevormd. Om verschillende plekken te zien. En ja, de praktijkervaring en dan in die combinatie met school, want daar kan je natuurlijk ook weer je input vandaan halen en ook we wat dingen kwijt. En ja, toch ook wel mijn pf-groepje zit ik nu te bedenken. Want ik zat in een heel pittig pf-groepje met allemaal oudere mensen. Ik was echt de jongste, iedereen was 40+ zegmaar. En ook allemaal best wel gebekt. En daar heb ik wel echt in gegroeid en ook wel authentiek door geworden. Terwijl als ik eraan denk dan het was echt niet leuk bij wijze van. Maar het heeft me wel heel veel gebracht. Dat heb ik ook weer aan school te denken. [en ook dat je een uitdaging niet uit de weg gaat] Nee, ik houd wel van een uitdaging ja.	J43	Gewaardeerd Persoonlijke ontwikkeling Ervaring