



Een werkboek voor de praktijk

ONDERZOEK NAAR HET STIMULEREN VAN DE PROACTIEVE
WERKHOUDING VAN STAGIAIRS VAN DON BOSCO DE MATEN

Scriptieverslag

Melvin Peters

Toegepaste psychologie

Hogeschool Saxion – Deventer

18 maart 2022



Auteur: Melvin Peters

studentnummer: 353250

Opleiding: Toegepaste psychologie

School: Saxion Hogeschool Deventer

Opdrachtgever: Don Bosco de Maten, Apeldoorn

Contactpersoon: Ebu Aslan

Eerste begeleider: Marco Farfan Galindo

Tweede begeleider: Anja Rutten

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Een werkboek voor de praktijk'. Deze is geschreven in het kader van mijn afstuderen van de opleiding Toegepaste Psychologie aan Saxion Hogeschool te Deventer. Van september 2021 tot februari 2022 heb ik in opdracht van Don Bosco de Maten een onderzoek uitgevoerd naar het stimuleren van de proactieve werkhouding van stagiairs bij deze organisatie. Het onderzoek heeft geleid tot de ontwikkeling van een werkboek voor stagiairs. Het werkboek ondersteunt in de begeleiding en ontwikkeling van de stagiairs tijdens hun stageperiode.

Voor de totstandkoming van het scriptieonderzoek en het werkboek wil ik verschillende mensen bedanken voor hun begeleiding, ondersteuning en samenwerking.

Allereerst wil ik mijn scriptiebegeleider, Marco Farfan Galindo, bedanken. Tijdens de gehele scriptieperiode hebben de vele prettige bijeenkomsten, discussies en feedback mij geholpen een eigen onderzoek op te zetten en ben ik geïnspireerd om te zoeken naar interessante inzichten en oplossingen. Ten tweede wil ik ook mijn tweede begeleider, Anja Rutten, bedanken voor haar constructieve feedback en tips op mijn plan van aanpak en de conceptscriptie.

Vanuit de opdrachtgever wil ik graag mijn contactpersoon Ebu Aslan bedanken. Mede door de prettige samenwerking en de interessante inzichten en feedback is dit onderzoek en het beroepsproduct tot stand gekomen.

Daarbij wil ik graag alle jongerenwerkers en stagiairs van Don Bosco de Maten die deel hebben genomen aan dit onderzoek, bedanken voor hun inzet en samenwerking. Hun input is zeer waardevol geweest voor dit onderzoek.

Als laatste wil ik graag mijn vriendin en familie bedanken voor hun onmetelijke steun. Hun geweldige zorgen en motivatie hebben mij enorm ondersteund tijdens de uitvoering van dit onderzoek.

Veel leesplezier gewenst!

Melvin Peters, 18 maart 2022

Samenvatting

Don Bosco de Maten, de opdrachtgever van het onderzoek, is een jongerencentrum beheerd door een zelfsturend team van jongerenwerkers stichting Don Bosco Apeldoorn. Het team van jongerenwerkers begeleidt een grote groep stagiairs en zij willen graag de begeleiding die zij de stagiairs bieden verder professionaliseren.

De opdrachtgever wil graag dat zoveel mogelijk jongeren bereikt en ondersteund worden door het team van Don Bosco de Maten. Door een proactieve werkhouding van de stagiairs te stimuleren zouden deze doelen beter behaald kunnen worden volgens de opdrachtgever. Het doel van het onderzoek is daarom om een beroepsproduct te ontwikkelen dat bijdraagt aan het stimuleren van een proactieve werkhouding. Om dit product te vormen is er een kwalitatief onderzoek uitgevoerd met de hoofdvraag: *Welke interventie kan Don Bosco de Maten inzetten om de proactieve werkhouding van de stagiairs te stimuleren rekening houdend met de behoeften van de jongerenwerkers en de stagiairs?*

Als eerste stap is er een theoretisch kader opgesteld om een beter beeld te schetsen van de context waarin het onderzoek plaatsvindt. Vervolgens zijn drie fases doorlopen die afkomstig zijn uit de Human Centered Design-cyclus. Dit zijn de inspiration, ideation en implementation fases.

In de inspiration fase is literatuuronderzoek uitgevoerd naar het begrip 'proactieve werkhouding'. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat een proactieve werkhouding tot stand komt vanuit persoonlijke factoren en door factoren die een organisatie kan beïnvloeden. Deze beïnvloeding kan plaatsvinden door de ervaringen van de stagiairs met het werkklimaat te bevorderen.

Op basis van het literatuuronderzoek zijn interviews uitgevoerd met de stagiairs en de jongerenwerkers van Don Bosco de Maten. Het doel van deze interviews was het ontdekken van de ervaringen van de partijen met het werkklimaat. Uit deze interviews zijn behoeften van de stagiairs gebleken en de visie die de jongerenwerkers op het werkklimaat van stagiairs hebben. Er blijkt vanuit de stagiairs behoefte te zijn aan uitdaging, extra werkzaamheden, uitwisseling van feedback en begeleiding.

Op basis van de inspiration fase is er in de ideation fase gezocht naar oplossingen om aan de behoeften van de stagiairs en de wensen van de opdrachtgever te voldoen. Als meest aannemelijk beroepsproduct is het idee voor een werkboek voor de stagiairs ontstaan. Na goedkeuring van de opdrachtgever is het concept bedacht en is er uiteindelijk een prototype ontworpen.

Na een aantal feedback rondes en een live testfase is het uiteindelijke beroepsproduct gevormd. In de implementation fase is dit beroepsproduct volledig uitgewerkt aan de hand van een programma van eisen waar het aan moet voldoen. Op basis van de feedback is er nagedacht over de wijze van implementatie van het product. De wijze van implementatie is aan de hand van verschillende aanbevelingen aangeleverd aan de opdrachtgever.

De opdrachtgever ontvangt uiteindelijk een volledig uitgewerkt beroepsproduct, dit kan worden ingezet tot aanvulling van de begeleiding en ontwikkeling van een stagiair tijdens de stageperiode. Dit werkboek ondersteunt in de behoeften van de stagiairs ten opzichte van het werkklimaat. Daardoor wordt een positief werkklimaat bevordert dat de proactieve werkhouding stimuleert. De opdrachtgever heeft aanbevelingen ontvangen voor de implementatie. Daarnaast wordt aangeraden om het product verder uit te testen en te ontwikkelen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
1.1. Opdracht.....	6
1.1.1. Opdrachtgever.....	6
1.1.2. Aanleiding.....	7
1.1.3. Stand van zaken.....	8
1.2. Doel van het onderzoek	8
1.3. Opbouw van het onderzoek	9
1.3.1. Onderzoeksvragen.....	9
1.3.2. Human Centered Design.....	9
1.3.3. Stakeholders	10
1.4. Leeswijzer	10
2. Theoretisch kader	11
2.1. Deskresearch naar Jongerenwerk	11
2.1.1. Jongerenwerk	11
2.1.2. Jongerenwerk bij Don Bosco de Maten.....	12
2.2. Deskresearch naar stages.....	13
2.2.1. Eisen aan een stagelocatie vanuit het mbo.....	13
2.2.2. Eisen aan een stagelocatie vanuit het hbo.....	14
2.2.3. Inhoud van een stage bij Don Bosco de Maten.....	14
2.2.4. Proactieve werkhouding en stagiairs	14
3. Inspiration.....	16
3.1. Literatuuronderzoek proactieve werkhouding	16
3.1.1. Proactieve werkhouding.....	16
3.1.2. Proactieve werkhouding en contextuele factoren	17
3.1.3. Proactieve werkhouding en het werkklimaat	17
3.1.4. Literatuuronderzoek conclusie.....	18
3.2. Interviews	19
3.2.1. Semigestructureerde interviews	19
3.2.2. Opzet en afname van de interviews.....	19
3.3. Informatie ontvangen van de jongerenwerkers.....	19
3.3.1. Interviews met jongerenwerkers	19
3.3.2. Resultaten jongerenwerkers	19
3.3.3. Conclusie jongerenwerkers	21
3.4. Interviews stagiairs.....	21
3.4.1. Afname interviews.....	21

3.4.2. Resultaten interview stagiairs	22
3.4.3. Conclusie interviews stagiairs	23
4. Ideation.....	24
4.1. Ideeën generen	24
4.2. Ontwerpen van het beroepsproduct.....	27
4.2.1. Akkoord op het product	27
4.2.2. Vorming van het concept	27
4.2.3. Rapid prototyping.....	27
4.2.4. Live prototyping.....	28
5. Implementation.....	31
5.1. Verantwoording van het beroepsproduct.....	31
5.2. Implementatie van het product	33
6. Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	34
6.1 Conclusie	34
6.2 Discussie	35
6.3 Aanbevelingen.....	36
Literatuur.....	39
Bijlagen	42

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het onderwerp van de scriptie beschreven. Eerst wordt er gekeken naar de opdrachtgever, de voorgeschiedenis en de belangrijke ontwikkelingen in de organisatie die hebben geleid tot het ontstaan van de opdracht. Vervolgens wordt er ingegaan op het doel van het onderzoek, de methode die ingezet is voor het onderzoek en de onderzoeksvragen die gesteld zijn voorafgaand aan het onderzoek.

1.1. Opdracht

Vanuit Don Bosco de Maten te Apeldoorn is de opdracht gegeven om een beroepsproduct te leveren dat de proactieve werkhouding van de stagiairs van Don Bosco de Maten stimuleert.

1.1.1. Opdrachtgever

Het scriptieonderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van jongerencentrum Don Bosco de Maten, onderdeel van Stichting Jeugd- en Jongerenwerk Don Bosco Apeldoorn. Deze stichting beschikt over twee jongerencentra in Apeldoorn, één in de wijk Zevenhuizen en de andere in de wijk de Maten. Beide locaties beschikken over een zelfsturend team van jongerenwerkers. Don Bosco de Maten wordt hierna vernoemd als opdrachtgever.

Don Bosco Apeldoorn is een stichting die zich inzet voor het welzijn van (maatschappelijk kwetsbare) jongeren. Het doel van stichting Don Bosco Apeldoorn is om het jeugd en jongerenwerk in Apeldoorn te bevorderen in de geest van Giovanni Bosco (Don Bosco Apeldoorn, z.d.). Giovanni Bosco was een priester geboren in 1815 die zich sterk maakte voor jongeren in Turijn. Op zijn werk- en denkwijze is de tegenwoordige aanpak van Don Bosco Apeldoorn gebaseerd.

Uit gesprekken met de jongerenwerkers van Don Bosco de Maten blijkt dat zij op hun locatie deze werk- en denkwijze nastreven door ten eerste jonge mensen (en hun sociale omgeving) serieus te nemen, te helpen met levensvragen en ondersteuning te bieden bij hun ontwikkeling naar mensen die verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en de samenleving. Ten tweede faciliteren zij voor de jeugd en jongeren activiteiten en organiseren zij projecten gericht op educatie en recreatie. De werkwijze van Don Bosco kenmerkt zich door een preventieve aanpak. Door het bieden van de ondersteuning willen ze voorkomen dat de jeugd in de problemen komt of dat vervelende situaties waar jongeren zich in bevinden uit de hand lopen.

Om de doelen van Don Bosco de Maten te bereiken stellen zij het jongerencentrum open voor jongeren en leggen ze hier connecties met de jeugd. De verschillende faciliteiten die beschikbaar zijn in het pand worden ingezet om de jeugd te vermaken, ondersteunen en om educatie te bieden. Daarnaast gaan zij de straat op om contact te leggen met de jongeren in de buurt.

Don Bosco Apeldoorn richt zich op alle jongeren tussen de 12 en 23 jaar, waarbij Don Bosco de Maten overwegend de doelgroep tussen de 14 en 18 jaar ontvangt. De jongerenwerkers verwelkomen alle jongeren, maar hebben extra aandacht voor kwetsbare jeugdigen die meer risico hebben om met verschillende problematieken in aanraking te komen. Deze groep varieert van lichte problematieken en lichte begeleiding tot zware en complexe problematiek waar meer begeleiding voor nodig is (BGZJ, 2019). Volgens de jaarverslagen van Don Bosco Apeldoorn ving Don Bosco de Maten 5472 bezoeken op in 2019 (Don Bosco Apeldoorn, 2019) en in 2020 ving de locatie 5646 bezoeken op (Don Bosco Apeldoorn, 2021). De bezoekcijfers zijn exclusief het straatwerk en extern georganiseerde activiteiten.

Om al deze jongeren op te vangen heeft de locatie één fulltime medewerker, een medewerker voor 24 uur per week en een medewerker voor 16 uur per week in dienst. Daarnaast maken zij gebruik van stagiairs en vrijwilligers, hierdoor kunnen zij meer jongeren bereiken en een divers team aanbieden waardoor ze een brede doelgroep kunnen aanspreken.

De jongerenwerkers leggen contact, bieden begeleiding en ondersteuning aan de jongeren. De stagiairs assisteren in de werkzaamheden van de jongerenwerkers en leggen in het jongerencentrum zelfstandig contact met de doelgroep. Afhankelijk van de complexiteit kunnen zij ook ondersteuning bieden bij hulpvragen van jongeren. De jongerenwerkers geven aan dat zij hierdoor beter aandacht kunnen besteden aan de jongeren met complexe problematieken terwijl andere jongeren ook aandacht ontvangen in het jongerencentrum. De stagiairs lopen stage variërend van één tot drie dagen per week, het aantal stagedagen verschilt per opleiding en leerjaar. De jongerenwerkers geven aan dat ze proberen minstens drie stagiairs op een dag in te zetten.

De opdrachtgever zet stagiairs van verschillende opleidingen en niveaus in. Ten tijde van het onderzoek telt de opdrachtgever 13 stagiairs. De stagiairs zijn op basis van niveau en opleiding in kaart gebracht in tabel 1.

Tabel 1: Stagiairs van Don Bosco de Maten verdeeld over niveau en opleiding

Niveau	Opleiding	Aantal
Hoger beroepsonderwijs (hbo) 1 ^e leerjaar	Social work	1
Associate degree 1 ^e leerjaar	Social work	2
Middelbare beroepsonderwijs (mbo) niveau 4	Sociaal werker	9
Middelbare beroepsonderwijs (mbo) niveau 2	Helpende zorg en Welzijn	1

De jongerenwerkers geven aan dat zij het belangrijk vinden om iedereen gelijk te stellen ondanks de niveauverschillen. Alle stagiairs worden ingezet als tijdelijke jongerenwerkers die worden begeleid in de werkzaamheden van Don Bosco de Maten. Om iedereen een stageperiode te kunnen bieden die geschikt is voor hun opleiding en niveau maken ze tijdens de sollicitatie individuele afspraken. Deze afspraken bepalen de exacte inhoud van de stageperiode. In het theoretisch kader wordt extra aandacht besteed aan de stages.

1.1.2. Aanleiding

Uit gesprekken blijkt dat de opdrachtgever zich bevindt in een lopend proces van het professionaliseren van de begeleiding aan stagiairs. Zo is er voorgaande jaren aandacht besteed aan het bieden van kennis, het ontwikkelen van vaardigheden en het bevorderen van communicatie in het team. Hiervoor hebben zij intervisies en dag-besprekingen toegevoegd, de professionalisering van deze onderdelen wordt continu doorontwikkeld.

Daarnaast blijkt uit de gesprekken met opdrachtgever een behoefte aan het bevorderen en stimuleren van de proactieve werkhouding van de stagiairs. De wens van de opdrachtgever is om tot een praktische oplossing te komen die zij direct in kunnen zetten om de proactieve werkhouding van de stagiairs te stimuleren. Ten slotte wordt aangegeven dat er een hoge doorloop van stagiairs bestaat door de wisselende duur van stageperiodes reikend van een paar maanden tot een jaar. Minstens elk halfjaar is er een instroom en uitstroom van enkele stagiairs, maar ook tussendoor kunnen er wisselingen plaatsvinden. Hierdoor is er ook behoefte aan een oplossing die rekening houdt met deze doorloop.

Volgens Parker et al. (2010) gaat een proactieve werkhouding om verandering brengen, anticiperen, problemen voorkomen en kansen grijpen. Proactieve werknemers nemen een extra stap om kennis tot zich te nemen en om werkzaamheden op te pakken die niet direct hun verantwoordelijkheid zijn.

Volgens de opdrachtgever is een proactieve werkhouding belangrijk voor het jongerenwerk bij Don Bosco de Maten. Ten eerste omdat de doelgroep van het jongerenwerk niet snel afstapt op mensen om hulp te vragen, daarom is het belangrijk dat een jongerenwerker zelf de eerste stap zet om contact te leggen en een band op te bouwen. Ten tweede speelt het een grote rol in de preventieve werkwijze. Door op jongeren af te stappen, actief te letten op signalen van jongeren en te verdiepen in de situaties van jongeren kan een jongerenwerker tijdig ondersteuning bieden waar nodig.

1.1.3. Stand van zaken

Om de huidige situatie te analyseren zijn er gesprekken gehouden met de jongerenwerkers over de proactieve werkhouding en met de stagiairs over de algemene ervaring van hun stage. De jongerenwerkers zien dat de houding per stagiair en per moment verschilt. Zo zijn er stagiairs die in meer of mindere mate een proactieve werkhouding vertonen, toch betekent het niet dat stagiairs altijd proactief of afwachtend gedrag vertonen.

De opdrachtgever beschrijft twee grote nadelen aan een beperkte proactieve werkhouding binnen het jongerencentrum. De jongerenwerkers zien dat stagiairs soms mentaal afwezig zijn of zich bezighouden met andere zaken die niet belangrijk zijn voor het werk, hierdoor worden er minder jongeren bereikt en krijgen ze minder oprechte aandacht dan mogelijk zou zijn. Ten tweede kunnen door deze beperkte houding signalen en hulpvragen van de jongeren over het hoofd worden gezien. Deze nadelen gaan in tegen de doelen van de opdrachtgever om zoveel mogelijk jongeren te bereiken en te ondersteunen.

Naast de nadelen geeft de opdrachtgever aan dat er verschillende voordelen behaald kunnen worden door een proactieve werkhouding te stimuleren. Door deze houding te stimuleren kunnen stagiairs zich beter ontwikkelen, dit kan ervoor zorgen dat stagiairs een betere en grotere variatie aan ondersteuning kunnen bieden aan jongeren. Daarnaast kan het ervoor zorgen dat stagiairs hun stageperiode optimaal benutten en het als leerzamer wordt ervaren.

De stagiairs zijn naast de jongerenwerkers in dit onderzoek een essentiële partij. Voor het stimuleren van een proactieve werkhouding bij de stagiairs wordt er medewerking vanuit de stagiairs verwacht. Daarom moet er aandacht worden besteed aan hun behoeften in het onderzoek. Tijdens gesprekken met stagiairs blijkt dat zij zich op hun gemak voelen bij Don Bosco de Maten als stagelocatie, maar blijkt ook dat zij niet op alle gebieden volledig tevreden zijn. Zo wordt er onder andere aangegeven dat een gebrek aan kennis ervoor kan zorgen dat de stagiairs bepaalde activiteiten en of gesprekken niet willen aangaan of dat er niet genoeg wordt gecontroleerd op uitgevoerde werkzaamheden, waardoor zij niet weten wat zij goed doen. In het onderzoek naar de proactieve houding zal er aandacht moeten worden besteed aan de ervaringen en behoeften van stagiairs en de manier waarop dit een rol kan spelen in de proactieve werkhouding.

1.2. Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om een oplossing te vinden om de proactieve werkhouding van stagiairs van Don Bosco de Maten te stimuleren. De wens van de opdrachtgever is een praktisch inzetbaar beroepsproduct dat ingezet kan worden om de proactieve houding te stimuleren en daarbij ook rekening houdt met de doorloop van stagiairs.

1.3. Opbouw van het onderzoek

1.3.1. Onderzoeksvragen

Om te ontdekken wat er nodig is om een proactieve werkhouding bij de stagiairs te stimuleren en op basis hiervan een beroepsproduct te ontwerpen zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

De hoofvraag is:

Welke interventie kan Don Bosco de Maten inzetten om de proactieve werkhouding van de stagiairs te stimuleren rekening houdend met de behoeften van de jongerenwerkers en de stagiairs?

De deelvragen zijn:

Op welke wijze kan Don Bosco de Maten de proactieve werkhouding van de stagiairs beïnvloeden?

Hoe ervaren de jongerenwerkers de proactieve werkhouding van de stagiairs?

Wat hebben de stagiairs nodig om een proactieve werkhouding aan te nemen?

Wat kan Don Bosco de Maten doen om de belangen van de jongerenwerkers en de stagiairs optimaal te combineren om een proactieve werkhouding te stimuleren?

Onderzoeksmethode:

Het onderzoek wordt gedaan aan de hand van de Human Centered Design (HCD) methode (IDEO.ORG, 2015). Deze methode wordt verder beschreven in de volgende paragraaf.

1.3.2. Human Centered Design

De Human Centered Design methode (IDEO.ORG, 2015) is een unieke benadering tot probleemoplossing. Het is een creatief proces dat zich richt op het ontdekken van het perspectief van de mensen die betrokken zijn bij het onderzoek. Zo worden er ideeën gecreëerd die aansluiten op de wensen en behoeften van de betrokken partijen. Human Centered Design past verschillende creatieve methodes toe in het proces die leiden tot unieke en innoverende oplossingen.

De methode beschrijft drie verschillende fases van ontwikkelen, startend met de inspiration fase, vervolgens de ideation fase en het sluit af met de implementation fase.

De inspiration fase bestaat uit het ontdekken van het onderwerp en het verkennen van het perspectief van de betrokken partijen. Er wordt uit verschillende bronnen informatie getapt om inspiratie te verzamelen voor de uiteindelijke oplossing. Literatuuronderzoek en interviews zijn in dit onderzoek bronnen van inspiratie.

Met de verzamelde informatie wordt de stap genomen naar de ideation fase. Deze kenmerkt zich door het bedenken van oplossingen en het testen en verbeteren van deze oplossingen. Door middel van inzichten uit de voorgaande fase en brainstormsessies worden creatieve oplossingen bedacht die uitgewerkt en getest worden. De feedback wordt verwerkt om de oplossing steeds verder te ontwikkelen, dit is een iteratief proces.

In de laatste fase, de implementation fase, wordt er aandacht besteed aan het integreren van de oplossing in de organisatie. Zo wordt er een volledig product gevormd en worden de mogelijkheden ontdekt om het product toe te passen.

1.3.3. Stakeholders

Volgens de HCD-methode is het erg belangrijk om de oplossing te creëren vanuit het perspectief van de partijen die bij de situatie betrokken zijn. Er zijn verschillende stakeholders die effect zullen merken van het uiteindelijke beroepsproduct. Niet elke partij die belangen heeft is benaderd in het onderzoek omdat zij geen zicht hebben op het betreffende onderwerp van het onderzoek of niet de eindgebruiker van het beroepsproduct zullen zijn. De belangrijkste stakeholders voor dit onderzoek en de eindgebruikers van het product zijn de stagiairs en de jongerenwerkers. Om deze reden zijn zij als betrokken partijen meegenomen in het onderzoek. De volledige lijst van stakeholders die mogelijk invloed zouden kunnen ervaren op basis van eventuele oplossingen is opgenomen in tabel 2.

Tabel 2: Stakeholders op volgorde van belang bij het onderzoek

Stakeholder	Belang	Omschrijving
Jongerenwerkers Don Bosco de Maten	Hoog	Deze stakeholder is de opdrachtgever en zal de eindgebruiker van het product zijn.
Stagiairs van Don Bosco de Maten	Hoog	De resultaten die van deze stakeholder vandaan komen zullen een groot aandeel leveren aan het uiteindelijke beroepsproduct. Daarnaast zullen ook zij eindgebruiker van het beroepsproduct zijn.
Bestuur stichting Don Bosco Apeldoorn	Middel	Het eindproduct zal een effect hebben op één van de locaties van de stichting, het team van locatie de Maten is zelfsturend. Daarom is deze stakeholder niet meegenomen in het onderzoek.
Scholen van de betrokken stagiairs	Laag	Het uiteindelijke beroepsproduct zal effect hebben op de scholieren/studenten die stagelopen bij Don Bosco en het niveau van de stageperiode die ze hier doorbrengen.
Jeugd rondom jongerencentrum Don Bosco de Maten	Laag	Het beroepsproduct zal effect hebben op het niveau van de stagiairs die met hen in contact komen. Deze stakeholder heeft geen zicht in de processen die intern bij de organisatie plaatsvinden.

1.4. Leeswijzer

De onderzoekschrift is geïnspireerd door de HCD-methode. De fases van deze methode komen terug als hoofdstukken in de verslaglegging.

Het eerstvolgende hoofdstuk is hoofdstuk 2: theoretisch kader. In dit hoofdstuk komen het jongerenwerk, de stages en Don Bosco de Maten diepgaander aan bod. Daarop volgt hoofdstuk 3: inspiration, hierin worden de methodes beschreven die zijn gebruikt om te ontdekken hoe de proactieve werkhouding gestimuleerd kan worden en wat er is gedaan om de behoeften van de betrokken partijen te ontdekken. Hoofdstuk 4 is gericht op ideation. Dit hoofdstuk omvat de creatieve fase van het bedenken en het uitwerken van ideeën om een oplossing te bieden, tevens wordt het creëren en testen van het product toegelicht. Hoofdstuk 5: implementation, beschrijft het uiteindelijke product en de verantwoording voor de inhoud. Het laatste hoofdstuk is hoofdstuk 6 conclusie, discussie en aanbevelingen. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek en wordt het verloop van het onderzoek bediscussieerd. Dit hoofdstuk sluit af met de aanbevelingen voor de opdrachtgever.

2. Theoretisch kader

Om een goed beeld te schetsen van de situatie waarin het onderzoek plaatsvindt worden in dit hoofdstuk het jongerenwerk, de stages en Don Bosco de Maten verder beschreven. Zo wordt er een duidelijk beeld gevormd van het werkveld van jongerenwerkers en hoe een stage bij de opdrachtgever hierin past.

De informatie voor het theoretisch kader is verzameld door middel van:

- websites van brancheorganisaties waar het jongerenwerk toe behoort;
- bronnen die bij de organisatie Don Bosco de Maten horen;
- gesprekken met de jongerenwerkers van Don Bosco de Maten over de organisatie en stages;
- persoonlijke communicatie met de scholen waar de stagiairs van afkomstig zijn;
- bronnen waar de betrokken partijen naar hebben doorverwezen.

2.1. Deskresearch naar Jongerenwerk

2.1.1. Jongerenwerk

Om een beter beeld te schetsen van het jongerenwerk is de deskresearch begonnen bij de term 'sociaal werk'. Jongerenwerk is namelijk één van de sectoren binnen het domein sociaal werk. "Sociaal werk is een laagdrempelige basisvoorziening in de buurt, die met een lichte vorm van begeleiding inzet op een positieve gezondheid en versterken van de sociale en mentale veerkracht van bewoners en buurten" (Sociaal werk Nederland, z.d.). Sociaal werkers werken in de buurten en dicht op de mens. Door de korte afstand tot de doelgroep zijn sociaal werkers goed bewust van de problemen waar hun doelgroep in het dagelijks leven tegenaan lopen. Zij kunnen door middel van (lichte) begeleiding de bewoners in de buurt helpen. Om de bewoners te helpen proberen sociaal werkers het sociale netwerk van een persoon in te schakelen om de zelfredzaamheid van de persoon te verstevigen (Sociaal werk versterkt, 2018). Sociaal werk omvat vele sectoren, van ouderenzorg tot de jongere doelgroepen.

Het jongerenwerk maakt gebruik van dezelfde werkwijze als sociaal werk, zo staan ook jongerenwerkers dicht op de doelgroep en zijn zij een laagdrempelige basisvoorziening. Daarbij hebben zij een expertise in de jeugd. Het Nationaal Jeugd Instituut (NJI) ziet jongerenwerkers als sociaal werkers die zich specifiek op de jeugd tussen 12 en 23 jaar richten en daarbij gericht zijn op preventie (Nationaal Jeugd Instituut, 2021). De preventie waar het NJI over spreekt komt voort vanuit de jeugdwet. "Een belangrijk doel van de Jeugdwet is het voorkomen van problemen en vroegtijdige inzet van hulp en zorg om zo (zwaardere) vormen van jeugdhulp te voorkomen" (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, 2021). Jongerenwerkers werken dus vanuit een laagdrempelige basisvoorziening en daarbij hebben zij extra aandacht voor de preventie bij jeugd problematieken.

Zoals eerder beschreven is, richten jongerenwerkers zich op de doelgroep met een leeftijd van 12 tot 23 jaar. Deze doelgroep is grofweg op te delen in vier categorieën (Zwikker & van Dam, 2008). 'Gewone jongeren', 'risicogroep', 'jongeren met problemen' en de '1% groep'. Deze groepen nemen respectievelijk qua complexiteit en benodigde hulp per groep toe.

De gewone jongeren groeien zonder al te veel problemen op en voor hen is het jongerenwerk er als een basisvoorziening voor educatie en recreatie. De risicogroep en jongeren met problemen hebben een verhoogde kans op of zitten al in problematieke situaties. Voor deze groepen zetten de jongerenwerkers in op preventie om problemen of het uit de hand lopen van problemen te voorkomen en te zorgen dat er geen (zwaardere) vormen van jeugdhulp nodig zijn. De 1% groep zijn

jongeren die zodanig in de problemen zitten of niet voor zichzelf kunnen zorgen dat de jongerenwerkers alleen kunnen doorverwijzen naar specialistische hulpverlening.

De concrete taken die een jongerenwerker uitvoert hangen af van de categorie jongeren waar zij zich op richten. Daarnaast zijn de locatie en de faciliteiten waar de jongerenwerkers over beschikken ook bepalend voor de aanpak en taken. Zo is er een verschil tussen het dorpse of stedelijke jongerenwerk dat een andere aanpak vereist, maar ook is er een verschil tussen jongerenwerkers die vanuit een buurtcentrum, cultureel centrum of puur op straat met jongeren werken. Daarom wordt er nu verder ingezoomd op de manier waarop Don Bosco de Maten het jongerenwerk invult.

2.1.2. Jongerenwerk bij Don Bosco de Maten

Op basis van gesprekken met de jongerenwerkers van Don Bosco de Maten is gebleken dat zij net als andere jongerenwerkers gericht zijn op de preventieve aanpak. Bij dit jongerencentrum richten zij zich vooral op de eerste twee van de vier doelgroep categorieën, de 'gewone jongeren' en de risicogroep. In mindere mate komt de groep jongeren met problemen voor, de 1% groep komt vrijwel niet voor bij Don Bosco de Maten.

Op basis van het handvest dat door Don Bosco werkers wordt gehanteerd (Don Bosco Werken Nederland, z.d.) en gesprekken met de jongerenwerkers is een algemene werkwijze voor het werken met jongeren samengesteld. De eerste stap in het werken met jongeren is het contact leggen met de doelgroep. Dit doen de jongerenwerkers op een laagdrempelig manier door de inzet van spel en ontspanning in het jongerencentrum of door direct contact te leggen met jongeren op straat. De tweede stap is het signaleren van problematieken en hulpvragen van de jongeren. Zodra zij problematiek of hulpvragen signaleren gaan zij door naar stap drie, het begeleiden en/ of doorverwijzen. De begeleiding gebeurt door de jongerenwerkers die zich verdiepen in de situatie en samen met de jongere zoeken naar oplossingen. Er wordt doorverwezen naar specialistische jeugdhulp als blijkt dat de problematiek of de hulpvraag te complex is voor de laagdrempelige ondersteuning die een jongerenwerker kan bieden. De jongerenwerker kan dan bij verschillende jeugdhulp organisaties aankloppen in het netwerk van contacten dat zij zelf onderhouden.

Alle stappen van de werkwijze van de jongerenwerkers worden in twee vormen uitgevoerd. De eerste vorm is intern in het jongerencentrum, de inloop. De inloop is open voor alle jongeren tussen de 13 en 23 jaar. De leeftijdsgroep die het jongerencentrum vaak bezoeken zijn tussen de 14 en 18 jaar oud. De tweede vorm is het externe werk, ook wel 'outreaching werk' of door de stagiairs 'straatwerk' genoemd, waarbij de jongerenwerkers de straat op gaan en scholen bezoeken om contact te leggen met jongeren of jeugdgroepen in de buurt. Daarnaast worden nog vele onregelmatige taken uitgevoerd zoals bijvoorbeeld het organiseren van het jaarlijkse jongerenkamp.

In tabel 3 zijn de hoofdtaken van de jongerenwerkers bij Don Bosco de Maten overzichtelijk weergegeven met een uitsplitsing in de deeltaken. Voor verdere toelichting op de hoofdtaken wordt er verwezen naar bijlage A.

Tabel 3: De hoofdtaken bij Don Bosco de Maten onderverdeeld in de deeltaken

Hoofdtak	Deeltaken
Inloop beheren in het jongerencentrum	Contact leggen met jongeren Organiseren en uitvoeren van activiteiten Hulpvragen inventariseren Ondersteuning bieden bij (lichte) hulpvragen
Outreaching werk	Contact leggen Informatie verstrekken over de organisatie Monitoren van de omgeving Hulpvragen analyseren Bieden van ondersteuning Contact onderhouden met relevante organisaties
Ondersteuning complexe hulpvraag	Hulpvraag inventariseren Oplossingen analyseren Bieden van ondersteuning/doorverwijzen

2.2. Deskresearch naar stages

Zoals eerder besproken assisteren de stagiairs van Don Bosco de Maten de jongerenwerkers in de werkzaamheden. De hoofd- en deeltaken die zijn beschreven zijn taken die stagiairs uitvoeren of waarbij ze assisteren. De inhoud van een stage wordt bepaald door de eisen die onderwijsinstellingen en Don Bosco de Maten aan een stagiair stellen. Tussen de niveaus van opleidingen zit verschil aan de eisen die onderwijsinstellingen aan een stagelocatie stellen. Om een beter beeld te schetsen van de stages die bij de opdrachtgever worden doorlopen, worden in deze paragraaf de verschillende niveaus van de stagiairs toegelicht. Daarna wordt toegelicht hoe stages bij Don Bosco de Maten worden vormgegeven.

Voor dit deel van de deskresearch is onder andere informatie verzameld door het benaderen van onderwijsinstellingen waar de huidige stagiairs van afkomstig zijn. Bij de opdrachtgever lopen stagiairs van het mbo, hbo en associate degree stage. Het Aventus Apeldoorn (mbo), de hogeschool Windesheim en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) (hbo en associate degree) hebben via telefonisch contact en/of documentatie informatie verschaft.

2.2.1. Eisen aan een stagelocatie vanuit het mbo

Vanuit de wet is vastgesteld dat alle mbo-stages, ook wel beroepspraktijkvorming (BPV) genoemd, in Nederland moeten worden uitgevoerd bij een erkend leerbedrijf (art. 7.8. lid 2 Wet educatie en beroepsonderwijs) (Wet educatie en beroepsonderwijs, 2021). De Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB) verzorgt deze erkenning. Voor elk mbo-niveau en sector zijn er verschillende kwalificaties waaraan voldaan moet worden. De kwalificaties zijn vastgelegd in kwalificatiestructuren te vinden op de site van het SBB. Deze structuren omvatten de te verwachten begeleiding en werkzaamheden die een stagiair moet ontvangen (Algemeen bestuur van SBB, 2021). Daarnaast bevatten de structuren de taken die een stagiair moet uitvoeren en het gedrag dat erbij wordt verwacht.

Bij Don Bosco de Maten voeren stagiairs van de mbo-opleidingen niveau 2 Helpende zorg en welzijn en niveau 4 Sociaal werker hun stages uit. Don Bosco de Maten beschikt onder andere over de erkenningen voor deze mbo-opleidingen en is bevoegd om stagiairs te begeleiden. De erkenningen van Don Bosco de Maten zijn terug te vinden op de site van het SBB (SBB, z.d.).

2.2.2. Eisen aan een stagelocatie vanuit het hbo

In tegenstelling tot mbo-stages is het voor hbo-stages niet verplicht om een erkenning te hebben om een geschikte stagelocatie te kunnen aanbieden. Uit communicatie met een docent van het Windesheim blijkt dat het voor hbo en associate degree opleidingen gebruikelijk is om een vacaturemarkt bij te houden voor stages. Tevens is het ook mogelijk om zelf een stage aan te dragen, zolang deze wordt goedgekeurd door een stagedocent vanuit de opleiding (■■■■■, persoonlijke communicatie, 16 november 2021). In het verleden is de stage goedgekeurd voor, en afgerond door, studenten van de hogescholen Saxion, Windesheim en HAN.

Zowel de HAN (HAN, persoonlijke communicatie, 18 november 2021) als het Windesheim (■■■■■, persoonlijke communicatie, 16 november 2021) geven de stagiairs opdrachten voor de stageperiode. De opdrachten verschillen per opleiding en leerjaar. De opdrachten worden door de begeleider vanuit school beoordeeld. Van de praktijkbegeleiders wordt verwacht dat zij tijdens de stageperiode de professionele ontwikkeling beoordelen aan de hand van evaluatieformulieren.

2.2.3. Inhoud van een stage bij Don Bosco de Maten

Don Bosco de Maten heeft geen documentatie van de exacte verwachtingen en eisen die worden gesteld aan stagiairs. Wel is er een vacature die de opdrachtgever in 2021 heeft uitgezet bij hogeschool Saxion (■■■■■, persoonlijke communicatie, 11 november 2021). In deze vacature worden verschillende werkzaamheden genoemd die stagiairs kunnen uitvoeren. Deze werkzaamheden uit de vacature komen overeen met de werkzaamheden van een jongerenwerker van Don Bosco zoals beschreven in tabel 3.

Uit de vacature blijkt dat een stagiair tijdens de stageperiode bij Don Bosco de Maten:

- contact legt met jongeren en een band met hen opbouwt;
- onderzoekt of een jongere een hulpvraag heeft;
- een jongere met zijn hulpvraag begeleidt of hem met de praktijkbegeleider doorverwijst naar de juiste hulpverlening;
- activiteiten voor jongeren organiseert en begeleidt;
- met een jongerenwerker mee de straat op gaat om jongeren proactief aan te spreken.

De opdrachtgever geeft aan op de werkvloer iedereen zoveel mogelijk gelijk te willen stellen, daarom krijgt iedereen dezelfde algemene werkzaamheden, zoals de inloop, straatwerk en het organiseren van activiteiten. Daarbij wordt aangegeven dat van een stagiair met een hoger niveau en/of meer ervaring, meer zelfstandigheid wordt verwacht en dat deze stagiair kan ondersteunen bij complexere hulpvragen.

Daarnaast geven zij aan dat tijdens de sollicitatieprocedure wordt afgesproken met een stagiair hoe de stageperiode vormgegeven gaat worden. De verwachtingen van de school, stagiair en Don Bosco de Maten over het vervullen van de werkzaamheden van een jongerenwerker worden besproken en vastgelegd door de begeleider. Dit is bepalend voor de inhoud van de stageperiode en wijze van begeleiding. Zo zorgt de opdrachtgever ervoor dat de stageperiode aansluit op de eisen van de opleiding.

2.2.4. Proactieve werkhouding en stagiairs

Het onderwerp van het onderzoek is de proactieve werkhouding. Jongerenwerkers geven aan dat deze houding vanwege de aard van het werk, de preventieve aanpak, en de doelgroep die terughouden kan zijn. Daarom vinden zij het erg belangrijk dat stagiairs worden gestimuleerd in deze houding tijdens hun stageperiode. Zwikker en van Dam (2008) beschrijven het belang van een proactieve houding ook in het *Competentieprofiel jongerenwerker*. Er wordt beschreven dat een

proactieve houding een generieke competentie van een jongerenwerker is, onafhankelijk of het om een jongerenwerker in opleiding die assisteert gaat of een zelfstandig jongerenwerker. Dit competentieprofiel beschreven door Zwikker en Van Dam (2008) is ook meegenomen in de verantwoording van de kwalificatiestructuur van een Sociaal werker op het mbo (Sectorkamer zorg, welzijn en sport, 2015a).

In de kwalificatiestructuren voor de mbo-opleidingen Sociaal werker (Sectorkamer zorg, welzijn en sport, 2019) en Helpende zorg en welzijn (Sectorkamer zorg, welzijn en sport, 2015b) komt het belang van een proactieve houding van een jongerenwerker terug. Beide structuren beschrijven de toepassing van proactief gedrag in de verschillende taken die van een stagiair verwacht mogen worden. Daarbij wordt regelmatig benoemd dat een stagiair proactief te werk moet gaan en initiatief moet tonen, dit sluit aan bij een proactieve werkhouding.

Na contact met de stagebureaus van de hogescholen HAN en Windesheim zijn respectievelijk een stagehandleiding (HAN, persoonlijke communicatie, 11 november 2021) en stageopdrachten (Windesheim, persoonlijke communicatie, 17 november 2021) gemaild. In de stagehandleiding van de HAN staan de indicatoren waarop een stagiair wordt beoordeeld, hiertoe behoren onder andere de indicatoren 'betrokken', 'ondernemend' en 'onderzoekend en lerend'. Deze indicatoren zijn gericht op de actieve aanwezigheid, bereidheid tot handelen en de actieve kennisvergaring van een stagiair. De stageopdrachten van het Windesheim beschrijven hoe de stagiair, in het document genaamd de professional, zich behoort te gedragen tijdens de stage, namelijk: "De professional neemt initiatief in het contact leggen met mensen om te komen tot een effectieve samenwerkingsrelatie. Daarbij doorloopt de professional de eerste processtappen van het methodisch werken waarin oriëntatie centraal staat. Dit vindt plaats in een context van belemmeringen in het sociaal functioneren, waarbij de professional zelfstandig op correcte wijze initiatief neemt tot actieve oriëntatie" (Windesheim, persoonlijke communicatie, 17 november 2021). In deze beschrijvingen vanuit beide hogescholen wordt gesproken over het zelfstandig werken, proactieve houding en initiatief tonen. Dit komt overeen met de proactieve houding zoals beschreven door Parker et al (2010).

Hieruit blijkt dat het niet alleen een belang is van de jongerenwerkers van Don Bosco de Maten om de proactieve werkhouding te stimuleren. Het is ook van belang voor de stagiairs in hun toekomstige werkveld als ook een eis van de scholen voor de stageperiode. Zowel de mbo als hbo-onderwijsinstellingen vinden het belangrijk dat stagiairs een proactieve werkhouding vertonen. Door het onderzoek te richten op de proactieve werkhouding kunnen de behoeften van de opdrachtgever worden nagestreefd om de proactieve werkhouding te stimuleren en kan het de stagiairs helpen bij het vervullen van hun stagen eisen.

3. Inspiration

Het theoretisch kader in hoofdstuk 2 heeft de context geschetst waarin het onderzoek plaatsvindt. De volgende stap is de Inspiration fase, waarin verdere informatie over het onderwerp proactieve houding en de situatie bij Don Bosco de Maten wordt verzameld.

In de Inspiration fase wordt er via literatuuronderzoek aandacht besteed aan het begrip proactieve werkhouding om te ontdekken hoe dit beïnvloed kan worden. Op basis van het literatuuronderzoek zijn er interviews gehouden met de jongerenwerkers en de stagiairs om hun wensen en behoeften te analyseren.

3.1. Literatuuronderzoek proactieve werkhouding

Om antwoord te geven op de eerste deelvraag is er literatuuronderzoek uitgevoerd. De eerste deelvraag luidt: *Op welke wijze kan de opdrachtgever de proactieve werkhouding van de stagiairs beïnvloeden?* Zoals in de inleiding al aangegeven is een proactieve werkhouding een belangrijk begrip binnen het jongerenwerk en ook voor de competenties van stagiairs. In het literatuuronderzoek wordt het begrip 'proactieve werkhouding' verder onder de aandacht gebracht. Opvolgend wordt er onderzoek gedaan naar de wijze waarop een proactieve werkhouding beïnvloed kan worden door de opdrachtgever.

De informatie is gevonden door te zoeken naar de begrippen proactieve houding en proactieve werkhouding. Er is hiervoor gebruik gemaakt van de aanbevolen literatuur voor de opleiding toegepaste psychologie en de onlinebibliotheken Ebsco en Springerlink. Vervolgens zijn relevante begrippen die uit deze literatuur zijn gebleken opgezocht via dezelfde wijze en is er additioneel gebruik gemaakt van Google Scholar.

3.1.1. Proactieve werkhouding

Volgens Parker et al. (2010) gaat de proactieve werkhouding om drie attributen. Werknemers met een proactieve werkhouding nemen zelf het initiatief, richten zich op verandering en focussen zich op de toekomst. Zij nemen hiervoor een extra stap die niet direct tot hun taakomschrijving behoort en proberen processen te verbeteren. De veranderingen die werknemers hiermee maken hebben niet alleen effect voor het individu maar verbeteren ook processen van de gehele organisatie. Bakker et al. (2012) beschrijft dat doordat werknemers proactief hun werkomgeving aanpakken, processen veranderen en verbeteren ook de productiviteit stijgt.

Uit de literatuur blijken twee oorzaken invloed te hebben op de totstandkoming van een proactieve werkhouding. Enerzijds is er de proactieve persoonlijkheid, dit wordt gezien als de neiging die een persoon heeft om de omgeving te veranderen (Crant & Bateman, 2000a; Bakker et al., 2012). Anderzijds wordt proactief gedrag beschreven als een gedrag dat bepaald wordt door contextuele factoren (Salanova & Schaufeli, 2008).

Crant (2000b) heeft de twee verschillende benaderingen verwerkt in een integraal model. Als voorwaarden voor proactief gedrag beschrijft hij de groep van individuele verschillen, waaronder de proactieve persoonlijkheid valt. De andere groep beslaat de contextuele factoren, contextuele factoren binnen een organisatie worden ook wel job resources (energiebronnen) genoemd. Deze energiebronnen zijn fysieke, sociale of organisatorische aspecten van het werk. (Bakker & Demerouti, 2007). Belangrijk daarbij is dat het gaat om waargenomen energiebronnen en werkeisen. Deze bronnen zijn bijvoorbeeld de sociale steun die wordt ervaren, ervaren controle over het werk en het ontvangen van coaching (Salanova & Schaufeli, 2008).

Uit de literatuur blijkt dat zowel een proactieve persoonlijkheid als contextuele factoren een proactieve werkhouding tot stand kunnen brengen. Voor een organisatie zijn de aanpassingen van contextuele factoren binnen bereik. Om deze reden wordt er in dit literatuuronderzoek verder ingegaan op de contextuele factoren die de opdrachtgever kan beïnvloeden.

3.1.2. Proactieve werkhouding en contextuele factoren

Zoals eerder beschreven helpen de energiebronnen van een organisatie om een proactieve werkhouding te stimuleren. Zowel Salanova en Schaufeli (2008) en Warschawsky et al. (2012) tonen in hun onderzoek samenhang aan tussen energiebronnen en een proactieve werkhouding.

Energiebronnen en stressoren kunnen een positieve of negatieve invloed hebben, maar wat relevant is, is hoe mensen deze bronnen ervaren. De objectieve maat van de energiebronnen of stressoren is hierbij minder van belang dan de affectieve maat waarop mensen het ervaren (Bakker & Demerouti, 2007). Zo kan een negatief ervaren werkdruk zorgen dat werknemers minder gemotiveerd zijn of minder presteren, maar dezelfde objectieve werkdruk kan als positief worden ervaren waardoor werknemers juist beter presteren.

Bakker et al. (2012) bereiken de conclusie dat als een organisatie inzet op het creëren van een ondersteunend en uitdagend werkklimaat voor werknemers en reageert op de behoeften die de werknemers hebben, zij een stimulerende omgeving kunnen maken voor proactief gedrag. In een dergelijk werkklimaat zullen werknemers eerder geneigd zijn om tijd en energie in het werk te investeren en proactief gedrag te vertonen. Dit impliceert dat organisaties ervoor moeten zorgen dat de werknemers genoeg uitdaging en feedback wordt geboden. In de praktijk is het management echter niet altijd beschikbaar voor feedback en in het geval van crisis kunnen hun prioriteiten anders liggen. Door te investeren in het trainen van werknemers kan een organisatie ervoor zorgen dat werknemers beter om kunnen gaan met stressoren en zichzelf kunnen ontwikkelen tijdens het werk (Bakker & Demerouti, 2014).

Op basis van de voorafgaande informatie kan worden aangenomen dat de opdrachtgever de proactieve werkhouding van stagiairs kan stimuleren door een werkklimaat te creëren waarin de energiebronnen en stressoren zoveel mogelijk positief worden ervaren. Door deze factoren te bevorderen of de stagiairs met de factoren te leren omgaan kan de organisatie het werkklimaat voor de stagiairs verbeteren. Dit stimuleert op zijn beurt de proactieve werkhouding. Om te onderzoeken welke factoren positief of negatief ervaren worden, kunnen de betrokken partijen worden gevraagd naar hun ervaringen met de factoren van het werkklimaat.

3.1.3. Proactieve werkhouding en het werkklimaat

Uit de vorige paragrafen blijkt dat een organisatie de proactieve werkhouding van een werknemer kan beïnvloeden door de ervaring van het werkklimaat te verbeteren. Om te onderzoeken hoe het werkklimaat wordt ervaren moeten de verschillende factoren van het werkklimaat eerst bekend zijn.

Ivancevich, Koponaske en Matteson (2014) hebben in het boek *Organizational behavior and Management* uitgebreid aandacht besteed aan verschillende stressoren die het werkklimaat kunnen beïnvloeden. Van Wingerden en Kraus-Hoogeveen (2018) hebben in Nederland kwantitatief en kwalitatief onderzoek gedaan naar factoren die bepalend zijn voor een positief werkklimaat en hoe deze factoren verbeterd kunnen worden. Zij hebben hiervoor constructen gebruikt uit het JDR-model van Bakker en Demerouti (2014). In het boek *gedrag in organisaties* beschrijven Robbins en Judge (2015) ook verschillende factoren die toevoegen tot de werktevredenheid en het werkklimaat van werknemers.

Uit de voorgaande bronnen zijn vijf onderwerpen gebleken die belangrijk zijn voor het werkklimaat. De vijf onderwerpen zijn verbondenheid, werktevredenheid, autonomie, ondersteuning en ontplooiingsmogelijkheden. Deze onderwerpen zijn samengevoegd in een topiclijst in tabel 4. Voor de basis waaruit deze topiclijst is opgebouwd wordt er verwezen naar bijlage B. Voor een omschrijving per onderwerp wordt verwezen naar bijlage C.

Tabel 4: Werkklimaat onderwerpen onderverdeeld in sub-onderwerpen als basis voor de interviews

Onderwerp	Deelonderwerp
Verbondenheid	Missie en Visie
	Waardering
	Toekomst in het jongerenwerk
	Reden van stage
Werktevredenheid	Werkinhoudelijk
	Werkdrukke
	Werkplezier
	Uitdaging
	Voldoening
Autonomie	Regie (vrijheid)
	Eigen ideeën vormen
	Eigen ideeën uitwerken
Ondersteuning	Begeleiding ervaren
	Veiligheid
	Samenwerking
	Feedback
Ontplooiingsmogelijkheden	Ruimte voor ontwikkeling
	Persoonlijke leerdoelen ontwikkelen
	Intervisies

3.1.4. Literatuuronderzoek conclusie

Het literatuuronderzoek is uitgevoerd om een antwoord te krijgen op de deelvraag: *Op welke wijze kan de opdrachtgever de proactieve werkhouding van de stagiairs beïnvloeden?*

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat een proactieve werkhouding tot stand komt door proactieve persoonlijkheidskenmerken of contextuele factoren uit een organisatie. De contextuele factoren komen vanuit het werkklimaat. Vooral de affectieve maat die de stagiairs geven aan de factoren is bepalend voor de ervaring van het werkklimaat. Op basis van de bronnen die hebben geleid tot de topiclijst zijn de volgende inzichten opgedaan.

Voor een positief werkklimaat is het belangrijk dat een werknemer:

- zich verbonden voelt en wordt betrokken bij de organisatie;
- voldoening, plezier en uitdaging in zijn werkzaamheden ervaart;
- zich gehoord voelt binnen de organisatie en controle op zijn werkomgeving ervaart;
- steun ervaart van zijn collega's en management;
- het gevoel heeft dat hij zich kan ontwikkelen.

Door te voldoen aan deze behoeften van stagiairs kan de opdrachtgever een positief werkklimaat creëren dat een proactieve werkhouding stimuleert. Door de huidige ervaringen met het werkklimaat te onderzoeken kan ontdekt worden op welke aspecten de opdrachtgever het werkklimaat van de stagiairs kan bevorderen.

3.2. Interviews

3.2.1. Semigestructureerde interviews

Om antwoord te geven op de volgende deelvragen zijn semigestructureerde interviews ingezet:

Hoe ervaren de jongerenwerkers de proactieve werkhouding van de stagiairs?

Wat hebben de stagiairs nodig om een proactieve werkhouding aan te nemen?

Op basis van literatuuronderzoek en inspiratie uit gesprekken met de stagiairs en de gesprekken met de opdrachtgever is er gebrainstormd over een vragenlijst voor de interviews met de betrokken partijen. Elke bedachte vraag is op een post-it genoteerd. Deze brainstormsessie kwam samen tot een extensieve vragenlijst. Aan de hand van de feedback uit scriptiebijeenkomsten en van medestudenten is er gekozen om deze vragenlijst in te korten tot enkele onderwerpen voortkomend uit het literatuuronderzoek. Dit heeft bijgedragen aan de topic lijst zoals te zien is in tabel 4.

Aan de hand van de topiclijst zijn semigestructureerde interviews gehouden. Door de semigestructureerde interviews is er meer ruimte voor open antwoorden en deelvragen. Dit kan leiden tot meer inzichten in de situatie en creatievere oplossingen.

3.2.2. Opzet en afname van de interviews

Alle stagiairs en jongerenwerkers van Don Bosco de Maten zijn uitgenodigd voor de interviews met de informatiebrief (zie bijlage D). Om de respons van stagiairs te verhogen is er gekozen om op de werkvloer stagiairs persoonlijk uit te nodigen. Alle aanwezigen op die dagen zijn gevraagd om mee te doen aan het onderzoek, hierbij is rekening gehouden met de verdeling van de opleidingsniveaus voor een representatief beeld. De interviews zijn gevoerd aan de hand van de topiclijst uit tabel 4.

De interviews zijn in persoon afgenomen op de stagelocatie in afgezonderde ruimtes. Aan het begin van elk interview is er gecontroleerd of er vragen zijn over het onderzoek en zo nodig zijn de vragen toegelicht. Vervolgens is toestemming gevraagd voor het opnemen van het interview met een audio-recorder. Deze audiodata zal na volledige afsluiting van het scriptietraject worden verwijderd.

3.3. Informatie ontvangen van de jongerenwerkers

3.3.1. Interviews met jongerenwerkers

Er zijn drie jongerenwerkers benaderd voor het onderzoek om het perspectief van de jongerenwerkers te ontdekken. Twee van de jongerenwerkers zijn met behulp van de topiclijst geïnterviewd. De derde jongerenwerker is de contactpersoon vanuit opdrachtgever Don Bosco de Maten, van deze persoon is de informatie opgesteld uit gesprekken en berichtverkeer tijdens het onderzoek. Dit deel van het onderzoek is gericht op het perspectief en de ervaring van jongerenwerkers met het werkklimaat van de stagiairs en eventuele bevorderingen die zij graag zien.

De twee interviews duurden per stuk een uur. Tijdens het luisteren van de audio fragmenten is een Word document bijgehouden. Per jongerenwerker is dit document uitgewerkt. De documenten zijn naast elkaar bekeken en overkoepelende thema's zijn genoteerd. De uitkomsten zijn verwerkt in tabel 5. Voor de uitgewerkte formulieren wordt verwezen naar bijlage E.

3.3.2. Resultaten jongerenwerkers

De informatie die is verzameld is vanuit het perspectief van de jongerenwerkers en gaat over de verschillende onderdelen van het werkklimaat die een proactieve werkhouding kunnen stimuleren. De topiclijst richt zich op de ervaring met het eigen werkklimaat. Doordat het semigestructureerde interviews zijn er door middel van doorvragen ook andere thema's besproken, daarom komen de thema's in tabel 5 niet volledig overeen met de topiclijst.

Tabel 5: Perspectief van jongerenwerkers op het werkklimaat verdeeld thema's en 'Wat gaat goed?' en 'Wat kan beter?'

Thema	Wat gaat goed?	Wat kan beter?
Autonomie	Een deel van de stagiairs voert altijd taken uit; De stagiairs nemen steeds meer initiatief; De stagiairs ruimen gedurende de stageperiode steeds beter op; De stagiairs krijgen veel vrijheid voor eigen inbreng;	Niet alle stagiairs pakken zelfstandig taken op; Stagiairs moeten veel aangestuurd worden; Er kan nog beter opgeruimd en schoongemaakt worden uit eigen initiatief; Er is ruimte voor meer verantwoordelijkheid, maar begeleiders ervaren dat stagiairs deze verantwoordelijkheid niet altijd nemen;
Motivatie	De motivatie ligt bij een deel van de stagiairs hoog; De stagiairs zijn fysiek aanwezig op locatie;	De motivatie ligt bij een deel van de stagiairs laag; Een deel van de stagiairs zit hun uren uit zonder actief te werken;
Werkzaamheden	De stagiairs dragen positief bij aan de inloop; De activiteiten die worden uitgevoerd worden goed uitgevoerd;	Niet alle stagiairs hebben het inzicht om zelfstandig taken te vinden; Er zijn altijd taken te vervullen, maar niet alles wordt altijd uitgevoerd; Stagiairs kunnen niet met alle werkzaamheden van de jongerenwerkers meelopen;
Kennis	Er is een divers team van stagiairs met verschillende interesses en talenten; De interviews worden positief ervaren door begeleiders en stagiairs.	De stagiairs zijn niet op de hoogte van de visie en missie; Informatie uit de interviews wordt in een korte periode vergeten of het wordt niet toegepast; Niet alle stagiairs hebben genoeg kennis over de doelgroep;
Samenwerking	Er heerst een familiesfeer binnen het team; De stagiairs werken goed samen en kunnen op elkaar rekenen;	De stagiairs spreken elkaar niet aan op gedrag; Er is sprake van weerstand als een stagiair verantwoordelijkheid draagt en als dit niet goed is gecommuniceerd in het team;
Feedback	Er wordt steeds vaker onderling feedback uitgewisseld, er wordt vooral positieve feedback uitgewisseld;	De stagiairs vinden het moeilijk om feedback te geven als het niet positief is; De communicatie in het team moet meer vanuit de stagiairs zelf komen, dit wordt nu aan de begeleiders overgelaten;
Begeleiding		De begeleider wil graag extra één op één begeleiding aan stagiairs bieden, maar het is niet mogelijk door te weinig beschikbare uren.

3.3.3. Conclusie jongerenwerkers

De informatie die van de jongerenwerkers is opgehaald dient om de volgende deelvraag te beantwoorden: *Hoe ervaren de jongerenwerkers de proactieve werkhouding van de stagiairs?*

Het diverse team van stagiairs met verschillende interesses en talenten wordt als positief ervaren door de jongerenwerkers. Tevens is er diversiteit in motivatie, werkhouding, assertiviteit en een proactieve werkhouding van de stagiairs. Dit kan komen doordat sommige stagiairs een proactieve persoonlijkheid hebben, dit komt overeen met de beschrijving die de opdrachtgever heeft gegeven over de werkhouding van de stagiairs in de inleiding.

Jongerenwerkers ervaren een positieve verandering in de professionele werkhouding van de stagiairs. De stagiairs nemen steeds meer initiatief. De stagiairs krijgen vrijheid en ruimte voor eigen initiatief, maar niet alle stagiairs maken hier gebruik van.

Volgens de jongerenwerkers zijn de stagiairs fysiek aanwezig, maar niet alle stagiairs weten hun uren productief in te delen en zelfstandig taken op te pakken. Daartegenover staat dat de taken die daadwerkelijk worden uitgevoerd naar inzicht van de jongerenwerkers ook goed worden uitgevoerd.

De jongerenwerkers beschrijven het werkklimaat als een familiesfeer, omdat het een hecht team is waar iedereen gelijk is. De samenwerking binnen het team verloopt goed volgens de jongerenwerkers, maar de stagiairs durven elkaar niet op elkaars gedrag aan te spreken zonder de aanwezigheid van de jongerenwerkers. Tevens wordt gesignaleerd dat feedback geven en ontvangen moeilijk is voor de stagiairs. De jongerenwerkers ervaren communicatie in teamverband als verbeterpunt.

De jongerenwerkers ervaren dat er niet voldoende tijd is om meer één op één begeleiding aan stagiairs te bieden. Daarom maken ze ruimte van begeleiding in groepsverband in de vorm van interviews. Informatie die wordt verschaft in interviews wordt goed opgepakt, maar wordt niet toegepast en vergaat met de tijd.

3.4. Interviews stagiairs

3.4.1. Afname interviews

Enkele stagiairs hebben zichzelf aangemeld om mee te doen met het onderzoek. Daarnaast zijn er tijdens de inloop nog stagiairs gevraagd om de respons te verhogen.

Uiteindelijk hebben acht stagiairs meegedaan aan het onderzoek.

De uiteindelijke respondenten bestonden uit:

- twee associatie degree stagiairs;
- vijf mbo-niveau 4 stagiairs;
- één mbo-niveau 2 stagiair.

Op deze manier zijn alle associate degree en mbo-niveau 2 stagiairs bereikt, daarnaast is een groot deel van de mbo-niveau 4 stagiairs bereikt.

De stagiairs zijn aan de topiclijst van tabel 4 geïnterviewd over hun ervaringen met het werkklimaat. De interviews duurden gemiddeld een half uur. Om de interviews te analyseren is per stagiair een formulier bijgehouden. De resultaten zijn per onderwerp van de topiclijst samengevoegd in tabellen van positieve en belemmerende factoren. Voor de tabellen wordt verwezen naar bijlage F.

3.4.2. Resultaten interview stagiairs

Om de ervaringen van de stagiairs met het werkklimaat te onderzoeken zijn de ervaringen met de onderwerpen en deelonderwerpen van de topiclijst bevraagd. Per onderwerp wordt een samenvatting van de resultaten gegeven. Het is mogelijk dat niet alle acht respondenten bij deelonderwerpen zijn genoteerd, dit kan zijn doordat een respondent hier geen uitspraak over heeft gedaan of geen mening hierover heeft gegeven.

Stagiairs over de verbondenheid

Enkele onderdelen van de verbondenheid worden door de meeste stagiairs als positief ervaren. Zo raden alle stagiairs de opdrachtgever als een stageplek aan en hebben de stagiairs voor de opdrachtgever als stagelocatie gekozen vanwege eerdere positieve ervaringen of een positieve blik op de inhoud van de stage. Zeven van de acht stagiairs zien een toekomst in het werken met jongeren. Op de vraag over hun ervaring met de waardering die aan hen wordt getoond zijn er geen stagiairs die een behoefte aan extra waardering benoemen.

Uit vragen over de missie en visie van Don Bosco de Maten blijkt dat de acht stagiairs niet volledig op de hoogte zijn van de missie en visie, de intervisie hierover wordt door twee stagiairs als saai ervaren en één stagiair geeft aan het boekje erover niet gelezen te hebben. Van zes van de stagiairs komen de doelen wel overeen met de doelen van Don Bosco de Maten, namelijk het helpen en ondersteunen van jongeren.

Twee stagiairs geven aan in de toekomst een functie met meer diepgang te willen in vergelijking met het jongerenwerk van Don Bosco de Maten.

Stagiairs over de werkzaamheden

De werkzaamheden worden als plezierig ervaren en er wordt voldoening uitgehaald. Daarbij ervaren ze geen werkdruk, dit wordt als positief ervaren.

Zes van de stagiairs geven aan behoefte te hebben aan meer uitdaging in het werk en willen graag meer of andere taken uitvoeren. Vier van hen weten echter niet welke uitdagingen of werkzaamheden zij nog op kunnen pakken. Twee stagiairs hebben behoefte aan meer werkzaamheden zoals individuele begeleiding of meegaan met huisbezoeken. Deze behoefte is verdeeld over opleidingsniveaus.

Stagiairs over de autonomie

Door vier van de stagiairs wordt veel autonomie ervaren. Zo krijgen zij veel vrijheden tijdens hun werkzaamheden en genoeg ruimte om hun eigen ideeën te ontwikkelen en uit te voeren. Vijf van de stagiairs hebben uitgesproken veel ruimte te ervaren om ideeën te uiten en zes stagiairs hebben uitgesproken de ruimte te ervaren om ze ook uit te werken.

Twee stagiairs vonden daarentegen dat er vooral in het begin van de stageperiode te veel vrijheid was, hierdoor voelden ze zich niet altijd goed begeleid en hadden ze niet het gevoel dat ze stageliepen. Zij hadden in het begin behoefte aan meer sturing.

Stagiairs over de ondersteuning

Alle stagiairs voelen zich op een wijze ondersteund in hun werk of schoolopdrachten, daarnaast geeft geen enkele stagiair aan te weinig individuele begeleiding te krijgen. De stagiairs voelen zich op het gemak in het team en vinden het fijn om regelmatig feedback te krijgen vanuit de begeleiding.

Belangrijk is om te benoemen dat ondanks dat niemand aangeeft begeleiding tekort te komen, drie stagiairs een behoefte aan meer sturing en uitdaging uitspreken. Daarnaast geven twee andere stagiairs aan het idee te hebben dat de jongerenwerkers niet veel aandacht hebben voor andere

stagiairs, door ofwel te weinig tijd te besteden aan de begeleiding van andere stagiairs of de vele tijd die het personeel op kantoor is.

Zes van de stagiairs geven aan behoefte te hebben aan meer feedback, zij vinden dat er te weinig feedback aan elkaar wordt gegeven. De helft van hen geeft aan wel feedback te geven, maar drie van hen geven ook aan dat anderen het slecht ontvangen en het als een aanval zien. Slechts één stagiair geeft aan het moeilijk te vinden om feedback te ontvangen.

Stagiairs over de ontplooiingsmogelijkheden

De stagiairs ervaren genoeg ruimte om zich te ontwikkelen, daarbij geven vijf stagiairs aan dat ze erg veel leren. Tevens geven drie stagiairs aan dat ze meer werkzaamheden willen waarin ze aan hun persoonlijke leerdoelen kunnen werken, zoals het individueel begeleiden van jongeren. Zij hebben het idee dat deze werkzaamheden niet mogelijk zijn bij Don Bosco. Eén van de stagiairs geeft aan meer inhoudelijk coaching te willen ontvangen om zichzelf te kunnen verbeteren.

Vijf van de stagiairs ervaren de intervisies als leerzaam. Vier van de vijf stagiairs geven aan dat ze de intervisies te kort vinden en niet genoeg diepgang hebben. Twee stagiairs geven aan dat ze intervisies hebben gemist vanwege school. Eén van de twee geeft aan de informatie graag alsnog te ontvangen zodat de stagiair geen informatie mist. De stagiairs geven aan dat één keer per maand een intervisie voldoende is.

3.4.3. Conclusie interviews stagiairs

De interviews met de stagiairs zijn gehouden om een antwoord te geven op de volgende deelvraag: *Wat hebben de stagiairs nodig om een proactieve werkhouding aan te nemen?*

Uit de interviews is gebleken dat de stagiairs behoefte hebben aan meer uitdaging en diepgang. Tevens willen ze graag meer taken uitvoeren, echter weten zij niet wat de mogelijkheden en taken zijn die opgepakt kunnen worden. Daarnaast blijkt uit de interviews dat hoewel de begeleiding als positief wordt ervaren, de stagiairs behoefte hebben aan meer één op één begeleiding en uitdaging vanuit de jongerenwerkers. De behoeften aan begeleiding en uitdaging tonen overeenkomsten met de theorie van Bakker et al. (2012) voor het creëren van een positief werkklimaat. Zij geven aan dat een uitdagend en ondersteunend werkklimaat een proactieve werkhouding stimuleert. Door het bieden van meer uitdaging en begeleiding zou de opdrachtgever het werkklimaat kunnen verbeteren.

Uit de interviews blijkt dat stagiairs zich veilig voelen bij Don Bosco de Maten. Zij ontvangen graag feedback van de jongerenwerkers en zien dit als een leermoment. Onderling vinden ze het moeilijk om feedback te geven. Van Wingerden en Kraus-Hoogveen (2018) geven aan dat het belangrijk is voor een goede samenwerking om feedback te kunnen geven en ontvangen. De feedback wordt volgens de stagiairs vaak negatief ontvangen door anderen. Bakker en Demerouti (2007) geven daarbij aan dat door werknemers te leren omgaan met energiebronnen en stressoren de ervaring ermee kan worden veranderd. Door stagiairs aan te leren hoe ze goed feedback kunnen geven en ontvangen kan de ervaring daarmee worden bevorderd.

De conclusies geven belangrijke behoeften weer waar aandacht aan besteed kan worden en die de opdrachtgever mogelijk kan bevorderen om zodoende het werkklimaat te verbeteren en de proactieve werkhouding te stimuleren. In de ideation fase wordt er aandacht besteed aan wat er gedaan kan worden om de behoeften van de betrokken partijen te vervullen en het werkklimaat te bevorderen.

4. Ideation

In de inspiration fase is nieuwe informatie ontdekt en zijn er conclusies getrokken over de deelvragen. In de ideation fase zijn uit de nieuwe informatie inzichten opgedaan en mogelijke beroepsproducten bedacht. Uiteindelijk is er door het toepassen van methodes uit het HCD een concept en prototype ontstaan. Dit hoofdstuk bestaat uit twee fasen. De eerste fase is het generen van ideeën gevolgd door fase twee, het ontwerpen en testen van een beroepsproduct.

4.1. Ideeën generen

Voorafgaand aan het ontwerpen van een beroepsproduct zijn twee HCD-methodes gebruikt om erop voor te bereiden. Hiervoor zijn creatieve oplossingsgerichte methodes gebruikt die zoveel mogelijk zijn gericht op het zien van mogelijkheden over belemmeringen.

4.1.1. Create insight statements

In de inspiration fase is een grote hoeveelheid informatie in kaart gebracht. Om de belangrijkste thema's te koppelen is er gebruik gemaakt van de 'Create insight statements' methode uit het HCD (IDEO.ORG, 2015). Met 'create insight statements' worden op basis van de informatie en conclusies inzichten gecreëerd die kunnen helpen tot een oplossing. In deze methode is er gebruik gemaakt van de conclusie en informatie van hoofdstuk 3. De inzichten die gecreëerd worden geven antwoord op de volgende deelvraag: *Wat kan de opdrachtgever doen om de belangen van de jongerenwerkers en de stagiairs optimaal te combineren om een proactieve werkhouding te stimuleren?*

Voor het creëren van de inzichten zijn de conclusies van de jongeren en stagiairs in deze methode aan elkaar gerelateerd. Uit hoofdstuk drie blijkt een behoefte van de stagiairs aan meer uitdaging, communicatie/feedback en begeleiding. Tijdens de 'create insight statements' methode is er teruggekeken naar de verzamelde informatie op basis van deze drie thema's. Er zijn koppelingen gemaakt tussen de verschillende onderwerpen en deelonderwerpen van de topiclijst. Tijdens het doornemen van de informatie bleken de interviews sterk gerelateerd te zijn aan elk thema omdat tijdens interviews deze thema's ook worden aangestipt. Daarom zijn de interviews als vierde thema toegevoegd.

Op basis van de gevonden informatie zijn inzichten geformuleerd waaraan het beroepsproduct moet voldoen. Om tot creatieve oplossingen te komen zijn de inzichten op een positieve en constructieve manier inzicht gevormd geformuleerd. In latere paragrafen wordt er gekeken naar realistische mogelijkheden. Hieronder worden de bevindingen beschreven per thema met daarbij de geformuleerde inzichten.

Inzichten in uitdaging

De stagiairs hebben behoefte aan meer uitdaging en werkzaamheden. De jongerenwerkers geven daarentegen aan dat de stagiairs alle vrijheid en ruimte hebben om uitdagingen aan te gaan. Daarbij geven ze aan dat er altijd ruimte is om ideeën te verwezenlijken, mits de stagiairs er zelf mee komen. Ook de stagiairs ervaren dat zij hun ideeën bij de jongerenwerkers kunnen uiten. De stagiairs geven echter aan dat ze niet weten welke uitdagingen en taken ze nog meer kunnen oppakken. Enkel geven ook aan dat ze denken dat hun leerdoelen niet bij de opdrachtgever te behalen zijn.

Om aan de behoeften van beide partijen te voldoen moet het beroepsproduct:

- aanzetten tot het zelfstandig aannemen en uitvoeren van werkzaamheden;
- de mogelijkheid geven om de stagiairs uit te dagen.

Inzicht in de communicatie

Een belangrijke factor in de samenwerking van de stagiairs is de communicatie. Zowel de jongerenwerkers als stagiairs geven aan dat het feedback geven en ontvangen voor stagiairs moeilijk is. De stagiairs hebben behoefte aan meer uitwisseling van feedback. Hieruit is af te leiden dat er meer aandacht besteed kan worden aan de communicatie onderling.

Om de samenwerking in het team te bevorderen naar wens van beide partijen moet het beroepsproduct ingezet kunnen worden om de onderlinge communicatie te bevorderen.

Inzicht in de interviews

De begeleiding in groepsverband in de vorm van interviews wordt door zowel de stagiairs als de jongerenwerkers positief ervaren. De jongerenwerkers geven echter aan dat de informatie die wordt aangeboden, vaak niet wordt toegepast of op korte termijn weer is vergeten. De stagiairs daarentegen geven aan dat de interviews te kort zijn en er niet genoeg diepgang in de onderwerpen is. Hieruit is af te leiden dat er wordt gezocht naar meer diepgang in de kennis die wordt aangeboden en een manier om de kennis beter toe te passen.

Om aan de behoeften van beide partijen te voldoen in de verwerving en verwerking van kennis moet het beroepsproduct:

- ervoor zorgen dat de interview onderwerpen meer diepgang krijgen;
- ervoor zorgen dat de aangeboden informatie toegepast kan worden.

Inzicht in de begeleiding

Enkele stagiairs geven aan behoefte hebben aan meer één op één begeleiding. Uit de informatie van de jongerenwerkers blijken zij dit ook te willen, maar er wordt aangegeven dat hier te weinig werkuren en mankracht voor is.

Om de begeleiding te bieden die voor beide partijen volstaat, moet het beroepsproduct op een efficiënte wijze individuele begeleiding bieden.

4.1.2. Explore your hunch

De tweede methode die aan het ontwerpen is voorgegaan is de Explore your hunch methode (IDEO.ORG, 2015). Deze methode maakt gebruik van ingevingen die de onderzoeker opdoet tijdens de uitvoering van het onderzoek. Gedurende het onderzoek zijn ingevingen genoteerd om op een later moment verder te ontdekken. Deze ingevingen hebben betrekking tot een beroepsproduct dat uitkomst kan bieden om een proactieve werkhouding te stimuleren. Gedurende het onderzoek zijn nieuwe ingevingen ontstaan en zijn ideeën afgevallen.

Volgend op de inspiration fase zijn drie ingevingen overgebleven. De top drie beroepsproducten uit de ingevingen bestaan uit een workshop/training, het organiseren van een inwerktraject en een werkboek voor de stagiairs. Om te bepalen of deze aan de voorwaarden voor een volwaardig beroepsproduct voldoen is er een brainstormsessie gehouden.

Voor de brainstormsessie is er eerst een programma van eisen opgesteld gebaseerd op de wensen van de opdrachtgever en de inzichten uit de create insight statements methode en de wensen. Vervolgens zijn tijdens de brainstormsessie de drie beroepsproducten gekeurd aan de hand van het programma van eisen. Per eis is er nagedacht over de mogelijkheden waarop het product aan de eis kan voldoen. Voor de brainstormsessie en het programma van eisen wordt verwezen naar bijlage G.

Het werkboek voor stagiairs voldeed tijdens de brainstormsessie aan de gestelde voorwaarden. In tabel 6 zijn de eisen en de mogelijkheden van het beroepsproduct beschreven.

Tabel 6: De wijze waarop het handboek/werkboek aan het programma van eisen voldoet

Eis uit het programma	Hoe er mogelijk aan voldaan kan worden
Eisen vanuit de wens van de opdrachtgever	
1. Praktisch inzetbaar	Het product kan door de jongerenwerkers worden ingezet om stagiairs te ondersteunen in de stageperiode en kan voor iedere stagiair toegankelijk worden gemaakt.
2. Flexibel inzetbaar (doorloop van stagiairs)	Het product kan per stagiair worden uitgereikt en is niet afhankelijk van anderen.
3. Stimuleert een proactieve werkhouding	Het product kan door in te spelen op de behoeften van de stagiairs ervoor zorgen dat het werkklimaat bevorderd wordt.
Eisen vanuit de inzichten	
1. Zet aan tot zelfstandig werken	Het werkboek kan opdrachten geven die in de praktijk moeten worden uitgevoerd.
2. Uitdagend	Door praktijk opdrachten toe te voegen waarin de stagiair het werkveld verder moeten ontdekken en hun vaardigheden moet testen.
3. Richt op onderlinge communicatie	Het bieden van informatie over communicatie en opdrachten om de communicatiemiddelen bewust met elkaar te oefenen.
4. Het bieden van diepgang	Door intervisie onderwerpen voor te bereiden met algemene informatie en opdrachten. Zo kan de intervisie met een betere basis starten en kan informatie terug worden gevonden.
5. Praktijkgericht (toepassen van informatie)	Doordat de opdrachten praktijkgericht zijn.
6. Individuele begeleiding en efficiënt	Door de praktische ervaring en het toevoegen van evaluaties zouden stagiairs zich beter kunnen voorbereiden op de individuele begeleiding. Zodoende kunnen de jongerenwerkers efficiënter inhoudelijke coaching geven.

Het werkboek voor de stagiairs kan aan alle voorwaarden voldoen als het goed wordt geïmplementeerd. Voordat het product verder wordt uitgewerkt is er met de opdrachtgever overlegd of er interesse in het product is.

4.2. Ontwerpen van het beroepsproduct

In deze paragraaf worden de stappen geformuleerd die hebben geleid tot het uiteindelijke beroepsproduct. In hoofdstuk 5 wordt de inhoud van het beroepsproduct beschreven.

4.2.1. Akkoord op het product

Op basis van de resultaten en het ontwikkelde idee is een terugkoppeling ingepland met de opdrachtgever. Aan de opdrachtgever zijn de resultaten, de inzichten en het mogelijke beroepsproduct voorgelegd.

Aan de hand van de terugkoppeling was de opdrachtgever enthousiast over het mogelijke beroepsproduct en is er akkoord gegeven voor het verder uitwerken van het werkboek. Aanvullend aan het gestelde programma van eisen heeft de opdrachtgever een paar punten meegegeven die terug moeten komen in het werkboek.

Naast het programma van eisen dient het werkboek voor stagiairs:

- de basis van de missie en visie op interessante wijze te presenteren;
- kennis te bieden over de meest voorkomende doelgroepen bij Don Bosco de Maten;
- compacte teksten te bevatten;
- rekening te houden met het niveau van de stagiairs op het gebied van taalgebruik;
- afwisselend gebruik te maken van informatie en opdrachten om de aandacht te houden.

Op basis van het nieuwe programma van eisen is er gewerkt aan het ontwerp van een beroepsproduct. Met de opdrachtgever is afgesproken regelmatig updates te geven over het beroepsproduct en feedback uit te wisselen.

4.2.2. Vorming van het concept

Als eerste stap in de ontwikkeling is de inhoudsopgave van het boek ontworpen. Hiervoor is een brainstormsessie uitgevoerd door de onderzoeker. Alle ideeën voor pagina's zijn op post-its uitgeschreven. Het moment dat de inspiratie vastliep is er een selectie gemaakt van pagina's en zijn deze in volgorde van het boek opgeplakt om de inhoudsopgave te maken.

Voor de brainstormsessie is er inspiratie geput uit de interviews, het programma van eisen, het theoretisch kader over het jongerenwerk, eigen ervaring met de stageperiode en inzicht vanuit de studie toegepaste psychologie. Op basis van deze inhoudsopgave zijn de pagina's uitgewerkt. Voor de brainstormsessie wordt verwezen naar bijlage H.

De inhoud van het boek is eerst uitgeschreven door de onderzoeker. Vervolgens is in nauw overleg met een communication multimedia designer het design van het boek tot stand gekomen. De keuze voor een externe designer is gemaakt om een uiteindelijk professioneel product te leveren dat direct door de opdrachtgever in gebruik genomen kan worden.

4.2.3. Rapid prototyping

Op basis van het concept en met akkoord van de opdrachtgever is er overgegaan tot prototyping. De opdrachtgever heeft in de totstandkoming van de opdracht de behoefte aangegeven voor een beroepsproduct dat direct inzetbaar is. Daarom is er gebruik gemaakt van Rapid prototyping en Integrate feedback and Iterate (IDEO.ORG, 2015). Snel prototypes uitbrengen en testen is een goede manier om snel tot feedback te komen en dit te integreren in het product. De regelmatige uitwisseling van prototypes zorgt ervoor dat het product naar wens wordt ontwikkeld en aansluit op de organisatie waar het voor wordt ontwikkeld.

Het rapid prototyping is toegepast tijdens de ontwikkeling van het product door continue communicatie met de opdrachtgever. De tussentijdse producten zijn met intervallen van een week aangeleverd aan de opdrachtgever. De gegeven feedback is meegenomen in de verdere ontwikkeling van het product. Hieruit is het prototype ontstaan met een volledige inhoudsopgave en het eerste uitgewerkte deel van het werkboek van 27 pagina's. Met dit prototype is doorgegaan naar live prototyping

4.2.4. Live prototyping

Om te testen hoe de eindgebruiker het gebruik van het beroepsproduct ervaart is er gebruik gemaakt van live prototyping. Dit is een methode van het HCD waarbij het product in een testfase wordt gebruikt door de eindgebruikers. Het eerste prototype heeft bestaan uit twee enquêtes en de eerste 27 pagina's van het werkboek (zie bijlage I en J). Deze pagina's bevatten een introductie tot het jongerenwerk, Don Bosco, Don Bosco de Maten en algemene informatie. Daarnaast zijn er opdrachten toegevoegd om de stagiairs uit te dagen, aan het werk te zetten en om zelfontwikkeling te stimuleren. In het boek zijn ook twee enquêtes (surveys) toegevoegd. Eén survey om het gebruik van het boek te evalueren en een ander om de onderwerpen in het boek te evalueren.

De bedoeling was om het prototype als een fysiek product mee te nemen naar de locatie de Maten en daar in samenwerking met 10 stagiairs het product te testen. Voor de testfase zijn zoveel mogelijk stagiairs benaderd die ook hebben meegedaan aan de interviews. Door de COVID-19 pandemie is het onderzoek op enkele manieren beperkt, zo heeft de testfase digitaal plaatsgevonden en zijn er minder stagiairs bereikt dan gewenst. Uiteindelijk hebben zes stagiairs feedback gegeven op het prototype, waarvan één stagiair nieuw is tot het onderzoek en tot Don Bosco de Maten als stagelocatie.

De uiteindelijke respondenten bestonden uit:

- één associate degree social work stagiair;
- Vijf mbo-niveau 4 sociaal werk stagiairs.

Aan de respondenten is gevraagd om het werkboek door te lezen, naar eigen inziens opdrachten uit te voeren en vervolgens de survey formulieren terug te sturen. Deze survey formulieren zijn via de mail en social media ontvangen. Het eerste formulier is gericht op wat stagiairs graag nog zouden willen leren (zie bijlage K), dit formulier blijft ook in het eindproduct. Het tweede formulier vraagt naar de ervaring met het boekje (zie bijlage L). Met de resultaten zijn tabellen 7 en 8 opgesteld.

*Tabel 7: Gemiddelde resultaten van de feedbackformulieren, Waar zou jij meer over willen leren?
Vragen zijn gesteld aan de hand van een 5 punts Likertschaal. (1=helemaal niet interessant t/m 5= Zeer interessant)*

Stelling	Gemiddelde
Leiding geven	4,5
Gesprekstechnieken leren	4,3
Begeleiding geven aan jongeren individueel	4,2
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	4,2
Professionele houding	4,2
Hulpvraag/probleem analyseren	4,0
Specialistische jeugdhulpverlening	4,0
Verdieping in jeugdproblematiek	4,0
Gesprekken voeren met jongeren	3,8
Contact leggen met jongeren	3,7
Samenwerken in een team	3,3
Plan van aanpak maken	3,2
Het uitvoeren van activiteiten	3,0
Zelfverzekerd zijn	3,0
Het organiseren van activiteiten	2,8

*Tabel 8: Gemiddelde resultaten van de feedbackformulieren, Hoe heb jij dit boekje ervaren?
Vragen zijn gesteld aan de hand van een 5 punts Likertschaal. (1=helemaal niet mee eens t/m 5= Zeer mee eens)*

Stelling	Gemiddelde
Ik vind dit boekje nuttig	4,3
Ik vind dit boekje leuk	4,2
Dit boekje sluit aan op mijn studie	4,0
Ik ben bewust van de mogelijkheden	3,8
Ik heb leerdoelen gemaakt	3,8
Ik heb iets nieuws geleerd	3,5
Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken	3,5
Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen	3,5
Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk	3,5
Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen	3,5
Ik zou dit boekje gebruiken	3,3
Dit boekje biedt mij uitdaging	3,3
Ik geef graag feedback over dit boekje	3,0
Dit boekje hebben wij in ons team besproken	2,6
Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje	2,2

4.2.5. Conclusie prototyping

Aan de hand van de feedback uit de live prototyping worden de laatste aanpassingen gemaakt aan de inhoud en ontwerp van het werkboek. Tevens zijn door de opdrachtgever aangekaarte belangrijke onderwerpen wel meegenomen in het product. De keuze voor de inhoud van het beroepsproduct wordt nader toegelicht in hoofdstuk 5.

Conclusie formulieren: Waar zou jij meer over willen leren?

Twee resultaten hebben geleid tot exclusie van onderwerpen in het uiteindelijke product. Projectmatig werken was in de eerste versie onderdeel van de inhoudsopgave, dit zou het organiseren en uitvoeren van activiteiten inhouden. Door de lage interesse is dit uitgesloten van het uiteindelijke product.

Ook het plan van aanpak maken en samenwerken in een team scoren niet hoog. Het plan van aanpak blijft in het beroepsproduct omdat dit een belangrijk onderdeel is van de werkzaamheden. Het samenwerken in een team wordt als belangrijk ervaren door de jongerenwerkers en blijkt uit de interviews met de stagiairs ook een behoeftepunt te zijn, hieronder vallen namelijk ook feedback geven en ontvangen.

Zelfverzekerd zijn is in het formulier verwerkt omdat één stagiair had aangegeven dat hij dacht dat stagiairs te verlegen zijn om bij de jongerenwerkers aan te geven wat ze nodig hebben. Aangezien hier geen hoge interesse blijkt te zijn wordt dit niet toegevoegd.

Conclusie formulieren: Hoe heb jij dit boekje ervaren?

Het boekje wordt in eerste opzicht positief ontvangen door de stagiairs. Mondeling en via social media worden positieve berichten gedeeld.

Het boekje wordt als nuttig en leuk ervaren, daarnaast geven de stagiairs aan dat het goed aansluit op hun studies. Stagiairs zijn over de meeste stellingen gemiddeld neutraal. Voor het uiteindelijke beroepsproduct kan hier rekening mee worden gehouden, door meer nieuwe informatie te verwerken en te zorgen dat het boek regelmatig moet worden gebruikt kan het een aanvullend deel van de stageperiode worden. Daarnaast moeten de opdrachten meer uitdaging bieden om aan de behoeften van de stagiairs te voldoen.

Stagiairs geven aan niet zelf iets te willen toevoegen aan dit boek. Er zou oorspronkelijk een opdracht in het boek inbegrepen worden waarbij de stagiairs zelf een pagina moesten toevoegen aan het boek. Deze optie blijken ze niet interessant te vinden. Dit wordt uitgesloten van het eindproduct. Er wordt wel een bestand aan de opdrachtgever geleverd in het geval dat de jongerenwerkers het product verder willen ontwikkelen.

5. Implementation

In de implementation fase worden alle informatie en bevindingen uit de inspiration en ideation fases gebruikt voor het op de markt brengen van de uiteindelijke oplossing. Deze fases hebben geleid tot het werkboek voor stagiairs van Don Bosco de Maten. In dit hoofdstuk wordt het eindproduct toegelicht en waar rekening mee moet worden gehouden voor de toepassing van het product.

5.1. Verantwoording van het beroepsproduct

Inhoudsverantwoording

Het werkboek is gebaseerd op het concept waarmee de opdrachtgever akkoord is gegaan en het bijgestelde programma van eisen (zie bijlage M). Tijdens het ontwerpproces is het werkboek meerdere keren aangepast aan de hand van feedback van de jongerenwerkers en van de stagiairs over de prototypes.

Het totale boek is 60 pagina's en is uit enkele modules opgebouwd. Hieronder worden de modules toegelicht.

Module Introductie

De eerste module is de introductie, deze loopt van pagina 4 tot en met 12. In deze pagina's wordt een algemene introductie gegeven tot het jongerenwerk, de doelgroep, Giovanni Bosco, Don Bosco de Maten en de werkzaamheden van Don Bosco de Maten. Voor de informatie zijn bronnen gebruikt uit het theoretisch kader en zijn er ook relevante bronnen bij toegevoegd. Tussendoor is pagina 11 toegevoegd om algemene veiligheidsmaatregelen onder de aandacht te brengen bij stagiairs, deze heeft de opdrachtgever zelf ingevuld.

Module Zelfontwikkeling

Op pagina 14 tot en met 17 staan verschillende opdrachten gericht op de ontwikkeling van de stagiairs. Er wordt gekeken naar sterktes en zwaktes die de persoon ziet en leerdoelen en verwachtingen. De opdrachten geven enigszins sturing aan het bedenken van verwachtingen en leerdoelen, maar laten de stagiair wel vrij in het stellen van doelen. De opdrachten geven de stagiair de kans om zich voor te bereiden op de stagegesprekken. Via deze module kunnen ze eigen initiatief tonen en is er de mogelijkheid voor de jongerenwerkers om efficiënter begeleiding te bieden dat voldoet aan de behoefte van de stagiair.

Module Werkzaamheden

Pagina 18 tot en met 25 bieden een stappenplan tot begeleiding. Dit is de basis van de werkzaamheden die de stagiairs gaan uitvoeren. Er wordt stapsgewijs uitgelegd hoe een stagiair van contact leggen naar begeleiding geven gaat. De pagina's wisselen af tussen informatie, tips en opdrachten die in de praktijk worden uitgevoerd en waar ze in het boek op kunnen reflecteren. Ook biedt het websites voor meer informatie en hulpbronnen die ze in kunnen zetten.

Module samenwerking

Uit het onderzoek bleek de samenwerking te wensen over te laten op het gebied van elkaar aanspreken, feedback geven en feedback ontvangen. Pagina's 29 tot en met 32 bieden informatie, tips en opdrachten om het feedback geven en ontvangen te oefenen. Daarnaast zet het aan tot ontwikkelen van andere vaardigheden door aan te sporen om hier feedback over te vragen.

Module deep dive doelgroep

De deep dive modules staan voor extra diepgang in de onderwerpen. In de deep dives wordt beknopt verdiepende informatie gegeven over onderwerpen en ook worden bronnen aangeboden om nog meer informatie op te zoeken. Zo bestaat de deep dive module doelgroep uit de onderwerpen,

lichtverstandelijk beperking, ADHD, autisme en problemen in de thuissituatie. In overleg met de opdrachtgever blijken dit de meest relevante doelgroepen te zijn voor Don Bosco de Maten. Elke pagina legt kort uit wat het is, waar op gelet moet worden en tips voor de omgang. Afsluitend aan deze module is er een opdracht waarin stagiairs zelf een interessant onderwerp van de doelgroep uitwerken. Dit biedt verdieping, maar ook is het signaleren van trends en eigenschappen van de doelgroep een belangrijke taak van een jongerenwerker.

Module deep dive gespreksvoering

Pagina 41 tot en met 45 bieden diepgang in gespreksvoering. Het legt een basis zodat alle stagiairs dezelfde basiskennis hebben over gespreksvoering. Daarnaast wordt er uitgebreid aandacht besteed aan de Roos van Leary. Dit model geeft een goed inzicht in iemands rol in communicatie in verhouding tot anderen. De stagiairs werken veel met jongeren en hebben een begeleidersrol, daarom is het belangrijk om op de hoogte te zijn van de vormen van communicatie. Ook is in deze module een reflectiemoment geplaatst.

Uit het terugluisteren van interviews en de testfase van het prototype bleek er een interesse te zijn voor gesprekstechnieken. Deze module voorziet in de behoefte van kennis en diepgang over gespreksvoering. Daarnaast biedt het uitdaging en ontwikkeling op dit gebied.

Module dip your toe

De afsluitende module heet dip your toe. In deze module worden stagiairs uitgedaagd om zich zelfstandig verder te verdiepen in het werkveld. Zo gaan ze op onderzoek uit naar welke organisaties zich nog meer in het werkveld bevinden en worden ze aangespoord om deze informatie met elkaar te delen. Ook wordt gevraagd wat ze hebben ontdekt, waar ze nog meer over willen leren en wat ze toe zouden kunnen passen. Dit biedt diepgang, maar ook uitdaging om zelfstandig het werkveld te verkennen en nieuwe toepassingen uit te voeren bij Don Bosco de Maten.

Overige pagina's

Afsluiting

Pagina 49 markeert het einde van het inhoudelijke deel van het werkboek. Op deze pagina zijn alle bronnen te vinden die zijn gebruikt voor het opbouwen van het boek. Deze bronnen worden regelmatig ook bij de aansluitende pagina's vermeld zodat de stagiairs zich er extra in kunnen verdiepen. Het aanbieden van bronnen geeft de stagiairs ook handvatten voor een instap naar verdiepende kennis.

Terugblikmomenten en evaluaties

De zelfontwikkeling komt na afloop van bijna elke module terug via terugblikmomenten en evaluatieformulieren. De terugblikmomenten bieden een creatieve manier om te reflecteren op de afgelopen periode en geleerde vaardigheden.

Opvullende pagina's met afbeeldingen

In het boek zijn opvullende pagina's toegevoegd met leuke afbeeldingen. Deze zijn gebruikt om modules af te sluiten, maar ook om het boek een informeel gevoel te geven. Dit informele gevoel sluit beter aan bij de eindgebruikers van het werkboek.

Ontwerp

Er is voor het design zoveel mogelijk rekening gehouden met de huisstijl van Don Bosco en de doelgroep die het boek in gebruik neemt. In overleg met de designer is besloten om de rode kleur van Don Bosco te minderen wegens het effect die het kan hebben op het leerproces. Daarbij is er gekozen voor de groene kleur voor algemene informatie. Don Bosco rood is gekozen voor informatie

met betrekking tot Don Bosco. Geel is voor persoonlijke ontwikkeling en een combinatie van zwart en rood is voor opdrachten.

In het boek is gebruik gemaakt van informeel taalgebruik om aan te sluiten op de eindgebruiker. De informele wijze van schrijven zorgt voor een prettige leeservaring.

5.2. Implementatie van het product

Alleen het werkboek afleveren verzekert niet dat het gebruikt gaat worden. Om een product op een effectieve wijze te implementeren in een organisatie moet er worden gekeken naar de mogelijkheden voor de inzet van het product. In deze paragraaf wordt er aandacht besteed aan de mogelijkheden en beperkingen voor de implementatie van het product. De uiteindelijke wijze van implementatie wordt in de aanbevelingen meegenomen.

Voorafgaand aan het formuleren van de implementatiestappen is het eindproduct in een pdf-bestand gemaild naar de jongerenwerkers van Don Bosco de Maten om feedback te krijgen. Er is in de mail gevraagd naar hun indruk van het boek en of het naar wens is. Alle drie de jongerenwerkers hebben via direct contact laten weten dat ze erg enthousiast zijn over het boek.

Volgens de jongerenwerkers is het werkboek:

- leuk geschreven;
- geschreven op een taalniveau dat voor iedereen begrijpelijk is, van mbo-niveau 2 tot hbo-stagiairs;
- een goed aanbod in basiskennis voor stagiairs, maar biedt het tevens diepgang.

Naast de positieve feedback zijn er vragen vanuit de jongerenwerkers voor de implementatie. Zo wordt aangegeven dat het eindproduct erg groot en uitgebreid is geworden. Dit kan volgens de jongerenwerkers intimiderend overkomen als een stagiair net begint met de stage. Er wordt aangegeven dat zij zelf aan kunnen geven welke onderwerpen eerst gelezen moeten worden en dat de andere onderwerpen voor een bijpassende intervisie doorgenomen moeten worden. De feedback is meegenomen in de uiteindelijke aanbevelingen.

De opdrachtgever heeft in het begin aangegeven dat er sprake is van een hoge doorloop en beperkte uren voor extra begeleiding. Daarnaast worden er maandelijks intervisies gehouden die niet altijd overeen zullen komen met de planning. Als laatste heeft elke stagiair een wisselende stageduur en voortgang die individueel bepaald wordt.

Met de opdrachtgever is gesproken over mogelijkheden om gebruik van het werkboek vanuit jongerenwerkers te stimuleren. De opdrachtgever geeft aan dat er mogelijk korte momenten tijdens de dag-besprekingen kunnen worden ingelast om het werkboek te bespreken. Daarnaast is er met de opdrachtgever gesproken over een hbo-stagiair die een stage gaat beginnen bij Don Bosco de Maten. Deze stagiair kan tijdens de stageperiode de implementatie van het werkboek verder testen en uitwerken.

Met de voorgaande informatie zijn er uiteindelijk aanbevelingen gevormd voor de implementatie en verdere ontwikkeling van het product. Deze worden beschreven in paragraaf 6.3.

6. Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek. Na de conclusie volgt de discussie over de sterke en zwakkere punten van het onderzoek. Afsluitend aan het onderzoek worden de aanbevelingen beschreven die gelden voor de opdrachtgever.

6.1 Conclusie

De conclusie van dit onderzoek geeft antwoord op de hoofdvraag die is gesteld in de inleiding. Deze hoofdvraag luidt: *Welke interventie kan Don Bosco de Maten inzetten om de proactieve werkhouding van de stagiairs te stimuleren rekening houdend met de behoeften van de jongerenwerkers en de stagiairs?*

Uit de literatuur is gebleken dat een werkklimaat waarin de verschillende contextuele factoren als positief worden ervaren een proactieve werkhouding kan stimuleren (Bakker, Tims en Derks, 2012). Een positief werkklimaat kan worden verzorgd door een organisatie door in te spelen op de verbondenheid, autonomie, werkzaamheden, ondersteuning en ontplooiingsmogelijkheden die stagiairs ervaren tijdens hun stageperiode. Uit interviews blijkt dat de stagiairs behoefte hebben aan extra uitdaging, werkzaamheden, diepgang en feedback.

Om aan de wensen en behoeften van zowel de opdrachtgever als de stagiairs te voldoen is er een werkboek ontwikkeld. Dit boek is een toevoeging in de begeleiding van de stageperiode. Het werkboek biedt uitdaging en diepgang aan de stagiairs en biedt mogelijkheden om de communicatie en begeleiding te bevorderen.

In het werkboek zijn opdrachten verwerkt die de stagiairs uitdagen in de werkzaamheden en tegelijk extra informatie bieden over de werkzaamheden of de doelgroep waar ze mee werken. Naarmate een stagiair vordert in het werkboek vragen de opdrachten meer van de vaardigheden van de stagiair. Zo zijn er interessante methodes beschreven die ze kunnen gebruiken, maar worden ze ook aangespoord om zelf verder onderzoek te doen. Dit biedt uitdaging en tegelijkertijd diepgang in het werkveld.

Het werkboek heeft door de opdrachten en informatie niet alleen een directe invloed op de diepgang, maar ook een indirecte invloed. Doordat veel van de onderwerpen uit het werkboek ook aansluiten op interviews van Don Bosco de Maten is het mogelijk om de stagiairs basiskennis te bieden voordat de interview plaatsvindt. Zo kan de interview vanuit een goede basis starten en kunnen de jongerenwerkers tijdens de interviews dieper ingaan op de onderwerpen. Daarnaast blijft de basisinformatie over het onderwerp toegankelijk voor de stagiairs doordat het in werkboek verwerkt is.

Los van de uitdaging en diepgang die het werkboek biedt, stuurt het veel aan op communicatie binnen het team. Zo is er een module gericht op onderlinge communicatie en feedback en wordt er bij opdrachten regelmatig aangestuurd op het uitwisselen van ervaringen en kennis. Door deze toepassing kunnen stagiairs bewust oefenen met de onderlinge communicatie.

De uitwisseling van ervaringen en kennis helpt de stagiair met het ontdekken van nieuwe inzichten over het werk en over de persoon zelf. Hierdoor leren de stagiairs beter wat zij willen en kunnen doen bij Don Bosco de Maten. Daarnaast bevat het werkboek reflectieformulieren die kunnen worden ingevuld als voorbereiding op stagegesprekken. Deze formulieren in combinatie met de inzichten van de stagiair kunnen ervoor zorgen dat tijdens een stagegesprek de jongerenwerkers gericht begeleiding kunnen geven op de ontwikkelpunten van de stagiair en de mogelijkheden kunnen bespreken over wat een stagiair nog meer wil doen bij Don Bosco de Maten. Dit kan leiden

tot extra taken of uitdagingen. Dit geeft de begeleiding ook mogelijkheden om op een efficiënte manier persoonlijk begeleiding te bieden.

Doordat het werkboek op de uitdaging, diepgang, feedback en begeleiding inzet wordt er geluisterd naar de behoeften die de stagiairs hebben ten opzichte van het werkklimaat. Door de inzet van het boek kunnen deze aspecten bevorderd worden en wordt er gewerkt aan een positief werkklimaat dat stimulerend werkt voor de proactieve werkhouding. Zo wordt gelijktijdig de wens van de opdrachtgever verwezenlijkt en is er extra aandacht voor een competentie die ook door de scholen als belangrijk wordt geacht.

Als laatste voordeel van het werkboek biedt het boek een manier om de proactieve werkhouding te uiten. Parker et al. (2010) beschrijven namelijk dat proactieve werknemers een extra stap zetten om kennis tot zich te nemen en om werkzaamheden op te pakken die niet direct hun verantwoordelijkheid zijn. De proactieve werkhouding kan tot uiting komen doordat het werkboek mogelijkheden aanbiedt tot het vergaren van extra kennis en uitdagingen die zelfstandig kunnen worden uitgevoerd.

6.2 Discussie

Door een blik te werpen op het onderzoek zijn een aantal factoren gevonden die sterke en zwakkere punten in het onderzoek aankaarten. In deze paragraaf worden de zes opvallende factoren benoemd en bediscussieerd.

Allereerst kan genoemd worden dat de onderzoeker op basis van een afgeronde stageperiode bij de opdrachtgever een mogelijke bias heeft ontwikkeld. Er is zoveel mogelijk rekening gehouden met het vermijden van de bias. Zo zijn kwalitatieve interviews zoveel mogelijk objectief beschreven en geanalyseerd en is gebruik gemaakt van een gebalanceerde steekproef van de stagiairs om de betrouwbaarheid te verhogen. Daarnaast is er regelmatig feedback gevraagd aan de opdrachtgever en heeft de testfase van het prototype bijgedragen om de bruikbaarheid van het onderzoek te testen in de praktijk. De afgeronde stageperiode heeft op een positieve wijze bijgedragen aan het verzamelen van informatie en een eindproduct dat goed aansluit op de eindgebruiker doordat er al een grote basiskennis bestaat bij de onderzoeker over de organisatie en de werkwijze van de opdrachtgever.

Een ander discutabel punt dat genoemd kan worden is de notulering en verslaglegging. Doordat de onderzoeker regelmatig aanwezig is geweest op locatie bij de opdrachtgever in het begin van het onderzoek, is er een enorme hoeveelheid informatie verzameld. Niet elk gesprek is vanuit een formele afspraak gevoerd en soms kwamen onderwerpen spontaan ter sprake. Daardoor is niet altijd de betreffende communicatie genotuleerd, hierdoor is het moeilijker om er later op terug te komen. Om dit tegen te gaan is informatie die is opgehaald uit herinneringen gecontroleerd bij de persoon alvorens het beschreven is. Daarnaast heeft de constante communicatie voor veel interessante inzichten en ingevingen gezorgd die hebben geleid tot wat uiteindelijk het beroepsproduct is.

Als sterk derde punt is het onderzoek met een ruimdenkende en oplossingsgerichte blik gestart. In het begin van het onderzoek is hierdoor een grote hoeveelheid aan onderwerpen gevonden waar een onderzoek op te baseren zou zijn. Uiteindelijk is in overleg met de opdrachtgever voor de proactieve werkhouding gekozen. Door met een oplossingsgerichte blik ernaar te kijken is het niet als een probleem gezien, maar iets wat bevorderd kan worden. Hierdoor ontstond er enthousiasme bij de onderzoeker, de opdrachtgever en de respondenten die mee hebben gewerkt aan het onderzoek. Dit heeft geleid tot een eindproduct dat zich richt op een positieve ontwikkeling.

Als vierde en sterkste punt is het prototyping te benoemen. Vanaf het moment dat het concept voor het beroepsproduct ontstond is er regelmatig communicatie geweest om het product in korte termijn tot een volledig uitgewerkt product te vormen. Door het prototype stap voor stap uit te werken, aan te leveren en feedback te vragen is ervoor gezorgd dat er een continue voorwaartse ontwikkeling plaatsvond.

Het vijfde punt is een zwakte van het onderzoek geweest. Doordat pas laat in het onderzoek duidelijk is geworden wat het beroepsproduct zou worden is er minder tijd geweest voor de implementatie van het product. Vervolgonderzoeken door andere studenten of de jongerenwerkers zelf zullen zich kunnen richten op de implementatie en verdere ontwikkeling van het product.

Het laatste punt dat een zwaar effect heeft gehad op de uitvoering van het onderzoek is de COVID-19 pandemie. Door COVID-19 gerelateerde oorzaken heeft het onderzoek regelmatig veranderingen in de aanpak ervaren.

6.3 Aanbevelingen

Volgend op de conclusie en de feedback over de implementatie van het product zijn er een aantal aanbevelingen die de opdrachtgever als vervolgstappen kan gebruiken voor de implementatie van het product evenals verdere ontwikkeling. In deze paragraaf worden de aanbevelingen beschreven.

Implementatie van het beroepsproduct

Als eerst wordt er de aanbeveling gedaan om het product te implementeren in de stageperiode van stagiairs. Daarbij is een advies gegeven voor de planning. Dit advies geldt voor een stageperiode van 5 maanden.

Het wordt aangeraden om het werkboek bij het aannemen van een nieuwe stagiair uit te reiken en uit te leggen dat het product gedurende de stageperiode gebruikt wordt als toevoeging voor de begeleiding en ontwikkeling van de stagiair. Alle aangeboden informatie is vanaf het begin relevant voor het werk en er mag ook op eigen initiatief verder gewerkt worden.

Om een basis te leggen worden er per maand modules aangeraden die doorgenomen kunnen worden en aan het eind van de maand in het stagegesprek geëvalueerd kunnen worden.

Het wordt aangeraden om in de eerste maand van de stage de introductie module en de zelfontwikkelingsmodule te hebben afgerond. In de eerste maand kan de stagiair een algemene indruk opdoen van de stage en heeft de stagiair meer inzicht in wat de stagiair bij Don Bosco de Maten precies wil bereiken. Deze modules bevinden zich op pagina 4 tot en met 17.

In maand twee wordt aangeraden om bezig te gaan met de module werkzaamheden. Dit is pagina 18 tot en met 28. In de eerste maand heeft de stagiair al contact gelegd met jongeren en mogelijke vervolgstappen gezet. Door in de tweede maand met deze module aan de slag te gaan wordt de stagiair zich bewust van zijn huidige vaardigheden en kan de stagiair bewust aan de slag met de ontwikkeling van deze vaardigheden.

Voor maand drie wordt de samenwerkingsmodule aangeraden. Op dit punt werkt de stagiair al langer in de organisatie en zal er een basisbegrip zijn van het werk. Op dit punt hebben ze onderling een beeld van elkaars vaardigheden en kan er gericht feedback worden gegeven en ontvangen. Deze module is te vinden op pagina's 29 tot en met 33.

Maand vier en vijf zullen staan in het teken van verdieping. Dit zijn de modules over de doelgroep, gespreksvoering en het verdere werkveld. Dit bevindt zich op pagina's 34 tot en met 48. In deze

maanden wordt verwacht dat de stagiair over de basisvaardigheden beschikt en er ruimte is voor verdieping.

Implementatie testen

Zoals aangegeven is de implementatie gebaseerd op een stageperiode van vijf maanden. In werkelijkheid verschilt de stageperiode per stagiair en zal niet elke stagiair dezelfde ontwikkelingssnelheid hebben. De opdrachtgever wordt daarom aangeraden vanuit de basis te experimenteren welke modules op welke momenten uitgevoerd kunnen worden. Ook zal er ontdekt moeten worden hoe het boek zich verhoudt tot de opdrachten die stagiairs al hebben. Met de opdrachtgever is gesproken over een hbo student van de opleiding toegepaste psychologie die stage gaat lopen bij de organisatie en dit boek verder kan ontwikkelen. De implementatie van het werkboek kan verder getest en uitgewerkt worden door deze student in samenwerking met de jongerenwerkers als deel van de stageperiode.

Toepassing van het werkboek stimuleren

Het werkboek richt zich op behoeften die de stagiairs hebben aangegeven, om zo een positief werkklimaat te bevorderen en de proactieve werkhouding te stimuleren. Het werkboek op zichzelf staand is geen product waar de stagiairs actief mee aan de slag gaan. Daarom worden er verschillende aanbevelingen gedaan die ervoor kunnen zorgen dat de stagiairs actief met het werkboek aan de slag gaan en zelf een hand hebben in het bevorderen van het werkklimaat. Met de opdrachtgever is besproken dat de jongerenwerkers op de volgende manieren een rol kunnen spelen in het stimuleren van de stagiairs om het werkboek daadwerkelijk te gebruiken.

De opdrachtgever wordt aangeraden om met de stagiairs aan het begin van de stageperiode de planning voor het werkboek door te nemen en bepaalde data vast te stellen waarop delen van het werkboek af moeten zijn. Daarbij is het belangrijk dat er voor elk stagegesprek een evaluatieformulier vanuit het werkboek wordt voorbereid. Zo wordt de toepassing van het werkboek gestimuleerd door de jongerenwerkers en kan de ontwikkeling van de stagiair worden bijgehouden.

Een tweede aanbeveling om de toepassing te stimuleren is door regelmatig, met een voorkeur voor wekelijks, een dag-bespreking te wijden of uit te breiden om met het team van de dag het werkboek te bespreken. Elke stagiair kan dan de module bespreken waar diegene mee bezig is, daarbij kunnen de stagiairs tips en feedback uitwisselen. Met de opdrachtgever is besproken dat er tijdens de-dag besprekingen ruimte kan worden gemaakt om aan het werkboek te wijden. Doordat het regelmatig terugkomt blijft het werkboek een continu onderdeel van de stageperiode.

De derde aanbeveling om de toepassing te stimuleren is door modules te koppelen aan interviews. Enkele pagina's uit het boek komen overeen met de onderwerpen van de interviews. Door van tevoren stagiairs te vragen dit voor te bereiden kan er tijdens de interview meer diepgang worden geboden. Interview onderwerpen kunnen ook gebaseerd worden op onderwerpen uit het werkboek als op basis van feedback van stagiairs of de inbegrepen survey blijkt dat er behoefte is aan meer informatie over een onderwerp.

Deze manieren van stimuleren zijn met de opdrachtgever besproken en zijn efficiënt toe te passen in de huidige werkwijze. De opdrachtgever gaat verder onderzoeken en testen wat voor de organisatie en stagiairs goed werkt. De stagiairs kunnen in dit proces van testen worden meegenomen door de organisatie.

Doorlopende ontwikkeling

De laatste aanbeveling richt zich op het verder ontwikkelen van het eindproduct. Het werkboek is ontwikkeld aan de hand van behoeften van de huidige stagegroep. De behoeften kunnen in de komende jaren mogelijk veranderen. Daarnaast is het werkveld van een jongerenwerker altijd in beweging. Door het toevoegen aan het werkboek kunnen nieuwe onderwerpen worden verwerkt als basis- of verdiepende kennis. Ook met het oog op verder testen van het beroepsproduct en de implementatie is het belangrijk dat het product aan te passen is.

Met de opdrachtgever is dit overlegd en zij zijn geïnteresseerd in het mogelijk kunnen aanpassen en uitbreiden van het beroepsproduct in de toekomst. Om dit mogelijk te maken wordt aan de opdrachtgever het volledige beroepsproduct in een pdf-bestand aangeleverd, met daarbij opgemaakte lege pagina's zodat zij zelf informatie of opdracht pagina's kunnen toevoegen. In bijlage N is een voorbeeld van de aangeleverde pagina's opgenomen.

Het wordt aanbevolen om tijdens de eerste implementatie van het beroepsproduct stagiairs om feedback te vragen over het werkboek, met name of zij nog informatie missen. De stagiairs kunnen worden betrokken bij de ontwikkeling om de betrokkenheid bij het product te verhogen en om in te blijven spelen op de behoeften en beleving van de stagiairs. Op deze manier kan het beroepsproduct verder worden uitgebreid naar wens van de stagiairs en de jongerenwerkers en doorlopend assisteren in het bevorderen van het werkklimaat.

Literatuur

- Algemeen bestuur van SBB. (2021, oktober 15). *Reglement erkenning leerbedrijven SBB*. Opgehaald van <https://www.s-bb.nl/media/m53nfrku/reglement-erkenning-leerbedrijven-sbb.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*(65), 1359-1378.
- BGZJ. (2019, Maart 25). *De best passende zorg voor kwetsbare jongeren*. Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd. Rijksoverheid. Opgehaald van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/03/25/de-best-passende-zorg-voor-kwetsbare-jongeren>
- Crant, J. M. (2000b). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. doi:10.1177/014920630002600304
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000a). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational behavior*(21), 63-75.
- Diefendorff, J., Brown, D., & Kamin, A. (2002, februari). Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 93-108.
- Don Bosco Apeldoorn. (2019). *Jaarverslag 2019*. Opgeroepen op September 28, 2021, van https://www.donboscoapeldoorn.nl/userfiles/donboscoapeldoorn.nl/files/Jaarverslag_2019_-_Don_Bosco_Apeldoorn_v2.pdf
- Don Bosco Apeldoorn. (2021). *Jaarverslag 2020*. Opgeroepen op december 6, 2021, van https://www.donboscoapeldoorn.nl/userfiles/donboscoapeldoorn.nl/files/Don_Bosco_Apeldoorn_Jaarverslag_2020.pdf
- Don Bosco Apeldoorn. (z.d.). *Over Don Bosco*. Opgeroepen op september 15, 2021, van <https://www.donboscoapeldoorn.nl/over-don-bosco>
- Don Bosco Werken Nederland. (z.d.). *Handvest voor Don Bosco Werkers*. Opgeroepen op september 15, 2021, van https://www.donboscowerken.nl/mysite/modules/SFIL0100/19_handvest_voor_don_bosco_werkers.pdf
- IDEO.ORG. (2015). *The Field Guide to Human-Centered Design*. San Francisco: IDEO.ORG. Opgehaald van Design Kit.
- Ivancevich, J., Koponaskes, R., & Matteson, M. (2014). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw - Hill.
- Nationaal Jeugd Instituut. (2021, Oktober 5). *Wat is jongerenwerk?* Opgehaald van <https://www.nji.nl/jongerenwerk/wat-is-het>

- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 4, pp. 827-856. doi:10.1177/0149206310363732
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. (2021, december 15). *Preventie in de Jeugdwet*. Opgehaald van <https://www.loketgezondleven.nl/zorgstelsel/preventie-vijf-stelsel-wetten/preventie-de-jeugdwet>
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Gedrag in organisaties*. Amsterdam: Pearson Benelux.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. doi:10.1080/09585190701763982
- SBB. (z.d.). *Erkende leerbedrijven*. Opgeroepen op Januari 22, 2022, van Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven: <https://zoeken-mijn.s-bb.nl/>
- Sectorkamer zorg, welzijn en sport. (2015a). *Verantwoordingsinformatie, behorend bij het kwalificatie dossier mbo: Sociaal werk*. SBB. Opgeroepen op maart 14, 2022, van <https://kwalificaties.s-bb.nl/Details/Index/2637?type=Dossier>
- Sectorkamer zorg, welzijn en sport. (2015b). *Profiel van kwalificatiedossier: Dienstverlening*. SBB. Opgeroepen op maart 14, 2022, van <https://kwalificatie-mijn.s-bb.nl/kwalificatie/helpende-zorg-en-welzijn/cmVzdWx0YWF0VHlwZT01O2Rvc3NpZXJJZD0yNzU1O2t3YWxpZmljYXRpZUIkPTk4NjQwOQ==>
- Sectorkamer zorg, welzijn en sport. (2019). *Profiel van kwalificatiedossier: Sociaal werk*. SBB. Opgeroepen op maart 14, 2022, van <https://kwalificatie-mijn.s-bb.nl/kwalificatie/sociaal-werker-gewijzigd-2020/cmVzdWx0YWF0VHlwZT01O2Rvc3NpZXJJZD01MTA1O2t3YWxpZmljYXRpZUIkPTEzMTYyNzM=>
- Sociaal werk Nederland. (z.d.). *Wat is sociaal werk?* Opgeroepen op december 5, 2021, van <https://www.sociaalwerknederland.nl/over-ons/over-sociaal-werk>
- Sociaal werk versterkt. (2018, september). *Beroepscompetentieprofiel*. Opgeroepen op oktober 9, 2021, van https://www.sociaalwerkversterkt.nl/sites/sociaalwerkversterkt.nl/files/bestanden/documenten/20190411_sww_beroepscompetentieprofiel_voor_de_sociaal_werker_def.pdf
- Van Wingerden, J., & Kraus-Hoogveen, S. (2018). *Grip op een positief werkklimaat*. Schouten & Nelissen.
- Wet educatie en beroepsonderwijs. (2021, oktober 15). Opgehaald van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2022-01-01#Hoofdstuk7>
- Zwikker, N., & van Dam, C. (2008, Augustus). *Competentieprofiel jongerenwerker*. Movisie. Opgehaald van <https://www.sociaalwerknederland.nl/?file=4226&m=1320760041&action=file.download>

Bijlagen

Bijlage A

Hoofdtaken van Don Bosco de Maten

Deze informatie is gebaseerd op gesprekken met de opdrachtgever.

Inloop

Het grootste gedeelte van het werk speelt zich af binnen het jongerencentrum, waarbij de meeste tijd wordt besteed aan de inloop. De inloop bestaat uit een algemene ruimte waar jongeren op de bank kunnen hangen met vrienden, pingpong spelen of poolen. Regelmatig worden er activiteiten georganiseerd in de algemene ruimte, zoals een FIFA-toernooi of een disco avond waarbij vaak een jongere de DJ is. Daarnaast heeft het jongerencentrum verschillende extra ruimtes waar gebruik van wordt gemaakt, zo kunnen jongeren huiswerkbegeleiding krijgen, sporten in het sportzaaltje, muziek maken in de studio en een keuken om met jongeren te koken en eten.

De doelen van de inloop en activiteiten zijn het laagdrempelig contact leggen met jongeren, het in actie brengen en stimuleren van jongeren. Daarnaast kunnen de verschillende ruimtes worden ingezet om begeleiding of ondersteuning te bieden bij lichte hulpvragen.

Outreaching werk/straatwerk

Een andere hoofdtaak is het uitvoeren van straatwerk. Tijdens het straatwerk gaan medewerkers van Don Bosco op pad om contact te leggen met jongeren in de wijk, ook schoolpleinen worden met deze werkwijze benaderd. Doordat er contact wordt onderhouden met andere organisaties, zoals politie, handhaving en andere jeugdhulp organisaties en door eigen observatie van de omgeving weten de jongerenwerkers wat er speelt in de buurt. Als er vanuit de jongeren of vanuit de omgeving behoeften zijn dan kunnen de jongerenwerkers zich inzetten voor passende interventies. Zij richten zich hierbij op het voorkomen van problemen veroorzaakt door jongeren of het uit de hand lopen van huidige problematiek.

Ondersteuning bij complexe hulpvragen

De jongerenwerkers zijn gericht op preventie en zijn zodoende vaak een laatste opvangnet voordat jongeren worden verwezen naar jeugdzorg. Voor complexere hulpvragen zijn de jongerenwerkers aangewezen op het collectief van capaciteit en kennis dat zij hebben binnen hun organisatie. Als de kennis en capaciteiten niet toereikend zijn voor de complexiteit van de hulpvraag kunnen zij doorverwijzen naar andere organisaties. Zij kunnen hiervoor een indicatie aanmaken om jongeren op de wachtlijst te zetten voor verschillende vormen van specialistische jeugdzorg. Veel jongeren blijven vanuit de specialistische jeugdzorg nog steeds terugkomen bij de jongerenwerkers voor hulp of vertrouwenspersonen.

Bijlage B

Hulpbronnen en stressoren

Bijlage B Tabel 1: Topiclijst die is samengesteld uit relevante bronnen

Samengestelde onderwerpen	(Ivancevich, Koponaskie, & Matteson, 2014)	(Van Wingerden & Kraus-Hoogveen, 2018)	(Robbins & Judge, 2015)
Verbondenheid Missie en Visie Waardering Toekomst in het jongerenwerk Reden van stage	Employee selection Motivation Attributions Personality Performance appraisal Emotions Perception	Betekenisvol werk Rolduidelijkheid	Attitudes die bij het werk passen Affectieve binding met de organisatie Beoordeling en beloning Organisatiebinding
Werktevredenheid Werkinhoudelijk Werkdrukke Werkplezier Uitdaging Voldoening	Attitude measurement Work design Work stress values Job satisfaction	Werkdruk Vitaliteit Uitputting Emotionele belasting	Taakontwerp Uitdagend Interessant
Autonomie Regie (vrijheid) Eigen ideeën vormen Eigen ideeën uitwerken	Individual decision making Self-concept	Autonomie Eigen regie Mogelijkheden tot eigen regie	Taakontwerp: eigen inbreng
Ondersteuning Begeleiding ervaren Veiligheid Samenwerking Feedback	Leadership effectiveness	Sociale steun collega's Sociale steun leidinggevende	Waargenomen steun van de organisatie
Ontplooingsmogelijkheden Ruimte voor ontwikkeling Persoonlijke leerdoelen ontwikkelen Intervisies	Learning Training	Talenten inzetten Ontplooingsmogelijkheden Veerkracht Baanonzekerheid	Ontwikkelkansen

Omschrijving per onderwerp van de topiclijst

Verbondenheid

De literatuur geeft aan dat werknemers die zich meer verbonden voelen tot een organisatie zich eerder geneigd en gemotiveerd zijn om extra moeite te doen voor de organisatie. Een persoon kan zich met een organisatie verbonden voelen doordat zij dezelfde doelen hebben als de persoon. Daarnaast zorgt het gevoel dat hun werk betekenisvol is, op persoonlijk vlak of voor hun carrièreontwikkeling, voor een vorm van verbondenheid (Robbins & Judge, 2015). Daarnaast waardering heeft ook invloed op het ervaren van verbondenheid. De waardering kan in verschillende vormen worden getoond, de meest voorkomende is de financiële compensatie. Werknemers dat de waardering die zij ontvangen in verhouding is tot de inzet die zij tonen. (Van Wingerden & Kraus-Hoogveen, 2018). Vrijwilligerswerk maakt vaak gebruik van goedkope alternatieven zoals verbale waardering of collectie waardering zoals teamuitjes.

Werktevredenheid

Bij het werkklimaat komt ook vaak werktevredenheid kijken. De termen hebben veel samenhang. De term werktevredenheid richt zich meer op de attitude richting de werkomgeving. Het wordt gedefinieerd als 'een positief gevoel over het werk op basis van een beoordeling van kenmerken ervan' (Diefendorff, Brown, & Kamin, 2002)

Een hoge werktevredenheid zorgt voor werknemers die productiever zijn, loyaal zijn en hun stem laten horen om het bedrijf op een positieve manier te veranderen (Robbins & Judge, 2015). Om de tevredenheid te waarborgen moeten de werkzaamheden genoeg plezier, uitdaging en voldoening bieden. De ideale combinatie is als ze alle drie als positief worden ervaren, het kan echter zijn dat één of van de twee niet als positief worden ervaren. Dat betekent niet dat iemand ontevreden is met zijn werk, zolang de andere factoren sterk positief worden ervaren. Daarnaast is er nog de werkdruk als factor van werktevredenheid. Te veel werkdruk kan ervoor zorgen dat werknemers uitgeput raken en op het werk rustiger aan gaan doen. Een te lage werkdruk kan ervoor zorgen dat een werknemer bezig gaat met andere bezigheden dan het werk.

Autonomie

Een autonome werknemer maakt eigen keuzes en kan zelfstandig werken. "Autonomie en ruimte voor eigen regie in het werk zijn belangrijke ingrediënten voor een positief werkklimaat" (Van Wingerden & Kraus-Hoogveen, 2018). Het ondersteunen van autonomie kan door iemand de ruimte te geven om die keuzes te maken en ruimte te geven voor eigen initiatieven. Door het bieden van de mogelijkheid om eigen ideeën te vormen en uit te werken kan de proactieve werkhouding van een werknemer tot uiting komen. Een gevoel van autonomie kan ook ontstaan door een werknemer ruimte te geven om zijn eigen dag in te delen, bijvoorbeeld door eigen pauzetijden te laten bepalen.

Ondersteuning

Ondersteuning wordt gezien als de waargenomen steun vanuit de organisatie en de collega's (Robbins & Judge, 2015). Voor de begeleiding is het belangrijk dat een werknemer het gevoel heeft begeleid en ondersteund te worden in zijn werkzaamheden. De werknemer wil graag op zijn begeleiding kunnen rekenen in moeilijke situaties. Ditzelfde geldt voor het team, de medewerker wil graag de samenwerking als ondersteunend ervaren in plaats van een blokkade. Voor zowel de begeleiding als het team is het belangrijk dat een werknemer zich veilig voelt om zichzelf te zijn (Van Wingerden & Kraus-Hoogveen, 2018). Het gevoel van veiligheid kan worden verbroken door nare opmerkingen of buitensluiten in het team. Als laatste is het binnen een team belangrijk dat ze elkaar

goed en constructief feedback kunnen geven, door het geven en ontvangen van feedback kan de samenwerking van een team worden versterkt (Van Wingerden & Kraus-Hoogeveen, 2018).

Het versterken van de waargenomen ondersteuning vanuit het team voegt ook toe aan de betrokkenheid die werknemers ervaren. Het geven van goede en constructieve feedback zorgt er op zijn beurt weer voor dat werknemers worden uitgedaagd zichzelf te verbeteren verder te ontwikkelen.

Ontplooiingsmogelijkheden

Een positief werkklimaat beschikt over genoeg ruimte voor ontwikkeling. Werknemers moeten genoeg manieren hebben om hun kennis te verbreden en hun vaardigheden te ontwikkelen (Robbins & Judge, 2015). De werkomgeving moet daarnaast voorzien in het potentieel om persoonlijke leerdoelen te kunnen ontwikkelen (Ivancevich, Koponaske, & Matteson, 2014). Bij Don Bosco de Maten is een groot onderdeel van de ontwikkeling de intervisies die worden georganiseerd.

Informatiebrief stagiairs Don Bosco

Beste stagiairs van Don Bosco,

Deze brief geeft informatie over het praktische onderzoek naar het stageproces bij Don Bosco. Ik wil je uitnodigen om hieraan deel te nemen. Je kan zelf kiezen om hier wel of niet aan mee te doen. In deze brief staat informatie over het doel en de manier van gegevensverwerking. Lees deze brief rustig door om een besluit te maken over deelname.

Heb je na het lezen nog vragen? Dan kan je terecht bij de onderzoeker, de contactgegevens vind je onderaan de brief.

Wat is het doel van het onderzoek?

Het in kaart brengen van de ervaringen van het personeel en stagiairs ten opzichte van de stageperiode met het doel om het stageproces te verbeteren.

Wat wordt onderzocht?

Er worden verschillende aspecten rondom het stageproces onderzocht. Als eerst wordt er onderzocht welke eisen er zijn aan het doorlopen van een stage. Vervolgens wordt de beleving van stagiairs en het personeel ten opzichte van het stageproces onderzocht. Als laatst wordt onderzocht hoe de verbeterpunten die in kaart zijn gebracht toegepast kunnen worden.

Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?

Het onderzoek wordt uitgevoerd door middel van o.a. interviews. Dit onderzoek brengt het stageproces en de beleving ervan in kaart. Het interview kan via beeldbellen of face-to-face worden uitgevoerd rekening houdend met de COVID-19 maatregelen.

Wat wordt er van jou verwacht?

Als je meedoet aan het onderzoek neem je deel aan een interview van 30-45 minuten. Dit interview kan worden opgenomen en er worden aantekeningen gemaakt door de interviewer. De opnames zijn alleen inzichtelijk voor de onderzoeker.

Voor dit interview hoef je niks voor te bereiden. Het enige wat van belang is dat je deze brief hebt doorgelezen. Aan het begin van het interview zal er om toestemming voor het interview worden gevraagd. Daarna zullen vragen worden gesteld over de ervaringen tijdens je stageperiode.

Wat zijn mogelijke voor- en nadelen van deelname aan dit onderzoek?

Door deelname aan het onderzoek en de interviews kan je bijdrage leveren aan inzichtelijk maken van het stageproces en wat er mogelijk verbeterd kan worden.

Er zijn geen nadelen verbonden aan het deelnemen aan dit onderzoek.

Wat gebeurt er als je niet wenst deel te nemen aan dit onderzoek?

Er zijn geen consequenties verbonden aan het niet deelnemen aan dit onderzoek. Op elk moment kun je besluiten om niet mee te doen met het onderzoek. Ook tijdens het onderzoek kan er worden

gekozen om niet meer deel te nemen. Naast de investering van tijd is er verder geen nadeel bekend aan deelname van het onderzoek.

Wat gebeurt er met jouw gegevens?

De gegevens worden na afname van het onderzoek anoniem verwerkt. Gegevens uit het onderzoek worden vertrouwelijk bewaard. Naast de onderzoeker, kunnen de eerste en tweede begeleider van het Saxion college, die de kwaliteit van het onderzoek bewaken, de gegevens inzien. Het onderzoek wordt alleen gebruikt voor onderwijsdoeleinden. Individuele gegevens van deelnemers zijn niet herkenbaar, jouw privacy blijft volledig gewaarborgd.

Wil je verder nog iets weten?

Doe dan bericht aan de onderzoeker Melvin Peters via een van de volgende middelen:

Mail: 

Tel: 

Uitgewerkte formulieren voor de interviews van de jongerenwerkers

Jongerenwerker 1

Wat gaat goed	Wat kan beter	Algemene relevante informatie
- Motivatie ligt hoog (bij sommige stagiairs) - Stagiairs zijn aanwezig - Sommige stagiaires vinden de hele dag taken om uit te voeren. - Door het ruime aanbod aan stagiairs voor sociaal werk geeft het Don Bosco de mogelijkheid om een divers team op te stellen waarbij gebruik gemaakt kan worden van de verschillende interesses en talenten van de stagiairs. - Tijdens interviews worden onderwerpen leuk opgepakt.	- Elkaar durven aanspreken op gedrag - Kennis over doelgroep - Motivatie ligt laag (bij sommige stagiairs) - Sommige stagiaires zitten hun uren uit - Verbondenheid: Missie en visie ontgaat de stagiaires. Vaak lijkt het doel voor sommigen onduidelijk. - Zelfstandigheid om dingen op te pakken van sommige stagiaires. - Meer verantwoordelijkheid nemen. - Samenwerking binnen en onderlinge communicatie. Communicatie in het team moet niet via de begeleiders worden gevoerd. - Taken zelf oppakken en niet wachten tot delegatie vanuit begeleiders. - Initiatief nemen. - Na de interviews vergaat de informatie en doen stagiaires er niet veel meer mee.	- 'Voor mij is het erg belangrijk dat wij aan het eind iets praktisch hebben, waar wij gelijk mee aan de gang kunnen' - De jongerenwerker zegt dat de teamleden elkaar niet durven aan te spreken op gedrag. Daardoor worden bepaalde taken niet uitgevoerd. - Jongeren die aandacht nodig hebben worden overgeslagen omdat teamleden zelf op de bank zitten en met hun mobiel spelen, terwijl een ander teamlid al druk is. - Het ruime aanbod aan stagiairs van sociaal werk geeft Don Bosco de mogelijkheid op een divers team waarbij gebruik gemaakt kan worden van de verschillende interesses en talenten van de stagiairs. Door middel hiervan kan op interesses van de doelgroep in worden gespeeld.

Jongerenwerker 2

Wat gaat goed	Wat kan beter	Algemene relevante informatie
- Hbo-stagiaires hebben over het algemeen hogere motivatie - Stagiaires staan dicht bij de doelgroep. Ze kennen de jongeren en de hulpvragen van de jongeren en kunnen daar afhankelijk van het niveau grote bijdragen leveren door het oppakken van hulpvragen die er liggen. - Iedereen doet inloop waar ze allemaal een steentje bijdragen. Letterlijk aanwezig zijn, tijd en openheid hebben. - Als er goed gecommuniceerd wordt welke stagiair de verantwoordelijkheid op de dag heeft wordt dit geaccepteerd - De werkdruk is zo hoog als ze het zelf invullen en ervaren. Er zijn stagiaires die altijd iets oppakken. - Stagiaires pakken rot klusjes sneller op, maar kan soms demotiverend werken voor stagiaires dat vrijwilligers het niet altijd doen. - In communicatie kan heel veel, veel stagiaires hebben hier veel vrijheid maar wel in overleg met beroepskrachten. Bijna alles kan als het maar gecommuniceerd wordt. - Wij proberen echt een klimaat van familiegevoel neer te zetten, daardoor is betrokkenheid groot en loyaliteit groot, maar daardoor is het soms heel erg leuk en gezellig.	- Er zijn altijd taken te vervullen, maar ze worden vaak niet allemaal uitgevoerd. - Hbo-stagiaires draaien veel zelfstandig dan mbo-stagiaires. - Als de verantwoordelijke stagiairs van de dag niet goed wordt gecommuniceerd kan er weerstand komen vanuit team. - Zou graag vrijwilligers en stagiaires vergoeding voor hun bijdrage geven, is geen budget voor. Huidige waardering door verbaal te uiten en soms kleine uitjes of activiteiten (lowbudget). - Er zijn stagiaires die het inzicht niet hebben om werk te zoeken. Zodra er geen werk voor hun neus ligt gaan ze hangen of zitten. Proberen op te coachen via interviews en stagegesprekken, maar het blijft een lastig punt. - Ze spreken elkaar niet aan op werkhouding, durven dit niet altijd. - Voelen zich onzeker of niet veilig om feedback te geven als het geen positieve feedback is. Vinden feedback geven moeilijk ongeacht het niveau - De taken worden besproken in stage gesprekken en ook besproken waarom iets niet opgepakt is. Daar gaan we ook bespreken wat heb je nodig om het werk wel te zien. Taken opdragen of een takenlijst zijn bijvoorbeeld opties. Maar dan zitten ze toch nog steeds op de bank.	- Er zijn altijd taken voor stagiaires om uit te voeren. - Stagiaires en vrijwilligers vallen vaak in onze categorie van doelgroep. Het aanbieden van stages helpt hen en bereikt ook ons doel. - Bij hulpvraag: sommige dingen doen we zelf als beroepskrachten, sommige dingen dragen wij af aan stagiaires en sommige dingen verwijzen wij door naar andere organisaties. - Taken: inloop, activiteiten afgebakend in tijd, straatwerk, op locatie op scholen. - Stagiaires en vrijwilligers zijn cruciaal. Aantal beroepskracht uren en vraag waarvoor wij staan is niet haalbaar. Zonder stagiaires en vrijwilligers zijn er jongeren die niet geholpen kunnen worden. - Interviews voor alle niveaus zelfde thema's. - Bij nieuwe stagiaires wordt er gevraagd wat voor begeleiding ze nodig hebben. (Begeleidingsstijl). - Zolang ideeën van stagiairs voldoen aan de doelen van de organisatie, de behoefte van de doelgroep en er de mogelijkheid voor is zijn er mogelijkheden om het uit te voeren. - Als er echt, maar dan ook echt niets te doen is dan kunnen ze opruimen, het is een bende soms hier. Er

- Je hoeft niet altijd alles zelf te kunnen. De een is creatiever dan de andere. Samen kan je elkaar om hulp vragen of vragen of jij ergens mee kan helpen. Samen als team kun je alles.	Ook besproken voor op nabesprekingen. - Als wij individuen een op een zouden begeleiden daar zouden wij meer uit kunnen halen, ik merk zelf dat er meer aandacht op een op een zouden begeleiden. Op het moment doen we het in groep en of tussentijdse gesprekken. Er zijn twee studievertragers, de een heeft een zeer valide persoonlijke reden, Bij andere merk ik dat het meer laksheid is. Het is niet direct ons verantwoordelijkheid, maar het is aan ons om stagiaire te leren die verantwoordelijkheid te nemen en een planning maken en ook daadwerkelijk stimuleren om uit te voeren. - Stagiairs gaan niet mee naar netwerkpartners, dit is moeilijk met zoveel stagiairs. Daar kun je dan niet iedereen in mee nemen. Als een stagiair een jongere coacht die naar een netwerkpartner gaat dan kan die stagiair wel mee. - Maar hebben wij een overleg met politie, boa of gemeente ja daar hebben ze dan liever niemand bij. Of het moet dan 1 vaste stagiaire zijn die al gescreend is. Daar kun je dan niet iedereen in mee nemen. - Ik denk dat stagiaires en vrijwilliger wel behoefte aan deze informatie hebben er is een klein deel van ons werk wat zij niet zien en wat zij niet ervaren. Daar zijn te veel beperkingen in dingen. - Zelfstandig netwerk opbouwen kan niet. Want	zijn altijd jongeren die aandacht kunnen gebruiken. Stageopdrachten kunnen gemaakt worden. Kom met nieuwe ideeën ga met jongeren in gesprek over activiteiten die plaats kunnen vinden. - Als je wilt haal je alle uitdaging en zoek je uitdaging. Als je verwacht dat wij alles voor je neer zetten dan kan het wel eens tegenvallen. Alles heeft met eigen initiatief te maken. - Je vraagt een persoon om zichzelf te zijn, positieve en min kanten. Maar dat kan soms ook effect hebben in teamverband. Verschillende karakters en rollen. Verschil in het doel waarom ze hier komen vrijwilligers en stagiaires. - In sollicitatiegesprek proberen we de zelfverzekerde types uit te halen. Door situaties te bespreken en de antwoorden analyseren. Natuurlijk blijft het wel moeilijk want je kan altijd gewenste antwoord geven. Rest kan je wel leerdoelen stellen en hiermee aan de slag gaan, maar de lef hebben is wel iets wat ze moeten hebben (het zit in je of het zit niet in je). - Eisen heel erg flexibiliteit, als je vanuit schoolvakantie hebt betekend niet dat je hier vakantie hebt. Ze hebben recht op vakantie maar niet allemaal tegelijkertijd. Flexibiliteit en motivatie. Eis om niet
--	---	---

	als een stagiaire een netwerk opbouwt en volgende jaar weggaat dan stort dat hele netwerk weer in. - Wij proberen echt een klimaat van familiegevoel neer te zetten, daardoor is betrokkenheid groot en loyaliteit groot, maar daardoor is het soms heel erg leuk en gezellig. Te leuk en te gezellig, waardoor professionaliteit vergeten wordt en het vooral gezellig is. Ik denk dat daar wel kansen liggen voor verbetering, maar dat familiegevoel wil ik niet weg nemen. - Soms hebben stagiaires wel een vraag, maar dan zijn we druk. Vaak zijn wij ook druk en op het moment dat er tijd voor is dan is de vraag weer gepasseerd	voor uren en studiepunten te doen, maar het moet echt jouw interesse zijn en motivatie zijn om jongeren te helpen als het je uurtje extra kost dan verwachten wij dat je die uurtje doorzet en dan haal je het ergens wel weer uit. - Wat ik heel erg belangrijk vind is dat wij in eerste instantie kijken naar kwaliteiten, wat is iets waar iemand goed in is waar zijn zijn/haar talenten. Als je ze inzet op hun kwaliteiten en talenten en vanaf die weg gaat richten op hun leerdoelen. Dank kom je veel verder dan als. Ik vind het heel belangrijk om de persoon te leren kennen, de interesses en wat wil die ook graag en daarop te kijken of de stage daarop afgestemd kunnen worden. Om van daaruit te gaan werken op de punten die ontwikkeld kunnen worden. - Wij proberen de hiërarchie door te hakken, dat iedereen gelijk stem heeft onafhankelijk van niveau. Natuurlijk zijn beroepskrachten degene die de knoop doorhakken wanneer het moet.
--	---	---

Wat gaat goed	Wat kan beter	Algemene relevantie informatie
- Zonder stagiaires kunnen wij de toko niet draaien. Stagiaires voeren de activiteiten uit met de jongeren. Ze zijn luisterend oor voor jongeren waar wij de tijd niet altijd hebben. Daar hebben stagiaires tijd voor en dat doen ze ook goed. - Activiteiten de boog: Door stagiaires en vrijwilligersactiviteiten laagdrempelig, stagiaires vragen naar interesse, noteren dat observeren dat en wij gaan daar wij aan de slag. Beroepskrachten hebben daar geen tijd voor stagiaires wel en voeren dat geweldig uit. - Op houding en aanwezigheid van stagiairs in inloop, draait don Bosco. Hun draaien de toko hier en wij coördineren dit. - Ik ben wel duidelijk en soms kan het als streng worden ervaren. 9 van de 10 keer ervaren stagiaires het als positief. Voor bepaalde dingen komen ze naar mij voor andere dingen naar de andere jongerenwerkers, zo vullen wij elkaar aan. - Elke dag worden wel alle ruimtes gebruikt. Stagiairs geven weerbaarheidstraining met focus van grenzen aangeven, emoties uiten, focus op jongeren en gezond leven. Nog veel meer activiteiten worden georganiseerd. - Het gaat de afgelopen tijd veel beter met het nemen van initiatief vanuit de	- Ik vind dat de stagiairs geen werkdruk ervaren. Ik vind zelfs nog dat wij ze iets meer verantwoordelijkheid kunnen en mogen geven en die ze ook moeten nemen. Voor mij een stukje waar meer focus op kan. Iets meer zelfstandigheid creëren. Op alle gebieden. Het is nu heel vaak dat wij ze aan moeten sturen om bepaalde dingen te doen. - Meer initiatief is gewenst, wordt steeds vaker genomen maar mag meer. - Niets te doen kan niet binnen don Bosco. Als je niets te doen hebt met een jongeren dan is er iets anders dat je kunt doen. Met deze groep stagiaires gaat het steeds beter, maar ik weet dat volgende jaar komt een nieuwe groep stagiaires en dan begin je bij nul. - Ik wil nu iets neerzetten met de stagiaires dat als volgend jaar een aantal blijven hangen dat wij dan meenemen wat de oude stagiaires al doen zo zijn nieuwe stagiaires gelijk proactief. - Proactieve houding: als je iets ziet gelijk oppakken en opruimen. Opruimen vinden veel niet als prioriteit, ik zie dat wel als een prioriteit. Thuis ruim je ook netjes op omdat je bezoek kan ontvangen, hier is hetzelfde. Ik denk dat als wij dat uitstralen naar de jongeren toe. Dat wij hun indirect wel iets meegeven	- Stagiaires staan vaak dichter op de doelgroep, komt ook door hun leeftijd. - Naar mijn gevoel moet het laagdrempelig zijn. Ik handel niet vanaf wat ik denk dat de doelgroep nodig heeft, maar wat de doelgroep aangeeft nodig te hebben. - Stagiairs zijn het verlengstuk van wat wij doen. We kunnen niet overal aanwezig zijn en alles horen of zien. - Stagiaires zorgen dat werkdruk omlaaggaat. Wat hun kunnen doen hoef ik niet te doen. Alleen coördineren en tip's en top's geven. - Ik ben van niemand de stagebegeleider, maar ik ben wel intensief bezig met stagiaires individueel om van ze allemaal betere jongerewerkers of zorgverleners te maken. Ik beloon ze door mijn tijd, moeite en energie in te stoppen zelfs buiten mijn werkuren om. - Ik kijk in coachen van stagiaires naar binding met doelgroep, naar ervaring in het werkveld. Ik kijk eigenlijk helemaal niet naar de opleidingsniveaus maar hoe je het doet in de praktijk. - Ik ben gefocust om hun zwakke punten beter te maken, en hun betere punten nog beter te maken.

stagiairs. Ik kwam vrolijk binnen en ik ging weer vrolijk naar huis, omdat iedereen weet wat van ze verwacht wordt. Het was zo duidelijk iedereen weet inmiddels van mij wat ik van ze verwacht. - Samenwerking tussen team verloopt goed. Stagiairs kunnen steeds meer op elkaar rekenen. - Eerst moest ik heel erg op hameren dat het normaal is dat je de troep opruimt. Het was niet normaal voor de stagiaires. Nu dat ik in ieder geval een paar keer heb aangesproken. Dat de keuken in ieder geval en de bar in ieder geval netjes is om 21:30 uur en om 22:00 uur gaan wij dicht. 80% van de opruimdingetjes zijn al gedaan voordat het moet. Dat komt omdat ik hun daarop heb aangesproken. Ze zien nu in dat niets doen kan niet binnen don Bosco.	over hygiëne en schoonmaken. - Wat ik wil is dat wij het oppakken, zodat op gegeven moment de jongeren zelf zeggen van nee we ruimen ons eigen toep wel op. Daar wil ik naartoe, maar daar moeten wij als beroepskrachten en stagiaires eerste stap maken. We hebben een beheerder maar we zijn allemaal gezonde mensen wij kunnen allemaal iets schoonmaken. Het hoort bij het werk ook. - Ik wil met Don Bosco professionaliteit uitstralen, alleen op social media laten wij wel soms steekjes vallen. Ik ben een social media freak dus daar focus ik ook op. Dat het naar buitenwereld ook goed is. - Niet altijd het gevoel dat mensen open naar mij kunnen zijn, laatste tijd wel veel meer. Voor mij ook een leerdoel om daar rekening mee te houden. - Feedback geven vinden ze moeilijk of ze vinden het iets negatiefs. Feedback is nu op dit moment iets spannends. - Stagiairs geven inmiddels wel direct elkaar feedback. Steeds vaker onderling. Vaak wel bij voor of na bespreking, maar soms ook in tussenevaluatie, soms gaat het hard en pittig aan toe. Ze zijn nog niet goed bekwaam om feedback goed te geven of feedback goed te ontvangen. Ik wil graag bij zijn als het uit de hand blijkt te lopen. - Stagiairs die hier aanmelden hebben niet altijd een realistisch	- Ik heb vaker tijd dan de andere jongerenwerkers, dit komt het takenpakket. - Natuurlijk hebben wij hier een beheerder die alles schoonmaakt. Maar we hebben ook dat er opeens mensen uit politieke partijen binnen kunnen lopen, gemeente, polities, boa's. - Iedereen krijgt taak op basis van wat ze zelf hebben benoemd. Als je zegt dat je iets doet dan verwacht ik dat je dat doet. - Als stagiaires met eigen ideeën komen wordt naar geluisterd. Ik ben super blij mee dat stagiaires en vrijwilligers met ideeën komen. De enige wat ik doe is zorgen dat het dichtgetimmerd is, ik ga dan kritische vragen stellen. Dat ze echt aan alles denken, budget, op inschrijven, want als tijdens een activiteit jongere flauwvalt. Ik zorg ervoor dat de stagiaires tijdens een activiteit gewoon voorbereid zijn. - De don bosco handleiding heb je veel aan. Als je dat leest dan kom je er heel ver mee. - Hier zijn veel mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen, muzikaal, sport en langzamerhand zijn we meer professionelere aan het worden.
---	---	---

	zelfbeeld van wat ze wel of niet kunnen. - Wanneer stagiaires binnenkomen bij don bosco weten ze vaak niet hoe ze gesprek moeten worden of kennen roos van Leary niet. - Op het moment veel stagiaires zonder ervaring en minder stagiaires met ervaring waardoor er veel meer tijd en energie kost. Reden geen vergoeding en andere imago. - Ontwikkelpunt voor stagiairs: Bij sollicitatie duidelijk hebben wat je leerdoelen zijn, wat je sterke en zwakte punten zijn. - Stagiaires die niet meegaan naar vergaderingen, omdat ze de werkervaring en niveau niet hebben. - Er zouden meer en langere intervisies kunnen om onderwerpen tot een hoger niveau te brengen, bijvoorbeeld feedback. - Ik vind dat aan het begin borrel moet komen om elkaar te leren kennen, ook de organisatie leren kennen. Informatie boekje geven zodat ze bedrijf kennen. Voordat je ergens gaat werken dan verwacht ze dat je werkwijze leert kennen. Tijd moet je maken, hier hebben wij ook tijd voor gemaakt waarom kan je daar niet tijd voor maken. Het zal de tijd die je erin steekt waard zijn.	
--	--	--

Bijlage F

Resultaten interviews stagiairs

De uitspraken van respondenten zijn gebundeld in een overeenkomende positieve factor of belemmering. Daarbij is er gekeken naar het aantal keer dat deze uitspraken zijn gemaakt. Per onderwerp zijn deze uitgewerkt in een tabel. Het is mogelijk dat niet alle respondenten bij deelvonderwerpen zijn genoteerd, dit kan zijn doordat een respondent hier geen uitspraak over heeft gedaan of geen mening hierover heeft gegeven.

Verbondenheid resultaten

Bijlage F. Tabel 1: Positieve factoren en de frequentie van positieve factoren over het onderwerp verbondenheid

Deelvonderwerp	Positieve factoren	Frequentie
Missie en Visie	Het doel is om jongeren te helpen en ondersteunen;	6
Waardering	Heeft geen behoefte aan extra waardering;	7
	Voelt zich erg sterk gewaardeerd door verbale communicatie;	1
Toekomst in het jongerenwerk	Wil in de toekomst met jongeren blijven werken;	5
	Wil jongerenwerker worden;	2
Keuze Don Bosco stage	Voor Don Bosco gekozen vanwege voorgaande positieve ervaringen;	4
	Voor Don Bosco gekozen vanwege interessante inhoud van de stage;	4
Aanraden Don Bosco stage	Zou Don Bosco aanraden aan anderen als stageplek;	8

Bijlage F. Tabel 2: Belemmeringen en de frequentie van belemmeringen over het onderwerp verbondenheid

Deelvonderwerp	Belemmeringen	Frequentie
Missie en Visie	De stagiair is niet op de hoogte van de missie en visie van Don Bosco;	8
	De intervisie over de missie en visie worden als saai ervaren;	2
	Het boekje over Don Bosco wordt niet gelezen;	1
Waardering	Stagiair wil financiële compensatie, geven aan te snappen dat het niet kan;	2
Toekomst in het jongerenwerk	Stagiair wil functies met meer diepgang;	2
Keuze Don Bosco stage	Stagiair maakte het niet uit waar de stage was, zolang het met jongeren was;	1
Aanraden Don Bosco stage	Stagiair zou de stage niet aanraden aan meer ervaren mensen, voor hen zou het diepgang missen;	2

Werkzaamheden resultaten

Bijlage F. Tabel 3: Positieve factoren en de frequentie van positieve factoren over het onderwerp werkzaamheden

Deelvonderwerp	Positieve factoren	Frequentie
Werkinhoudelijk		-
Werkdruk	Stagiair ervaart geen last van werkdruk;	8
Werkplezier	Werkzaamheden van Don Bosco worden als plezierig ervaren;	8
Uitdaging	Ervaart uitdaging in de werkzaamheden;	4
Voldoening	Ervaart voldoening uit het werken in de praktijk;	1
	Ervaart voldoening uit het helpen van jongeren;	2
	Ervaart voldoening;	2

Bijlage F. Tabel 4: Belemmeringen en de frequentie van belemmeringen over het onderwerp werkzaamheden

Deelonderwerp	Belemmeringen	Frequentie
Werkinhoudelijk	Stagiair wil meer of andere taken uitvoeren;	6
	Stagiair weet niet wat hij/zij nog meer kan doen bij Don Bosco;	4
	Stagiair willen meer aan persoonlijke begeleiding en huisbezoek doen;	2
Werkdrukke		-
Werkplezier		-
Uitdaging	Mist uitdaging in het werk;	4
	Wil graag meer uitdaging in het werk;	2
Voldoening		-

Autonomie resultaten

Bijlage F. Tabel 5: Positieve factoren en de frequentie van positieve factoren over het onderwerp autonomie

Deelonderwerp	Positieve factoren	Frequentie
Regie (vrijheid)	Ervaart voldoende vrijheid;	2
	Ervaart veel vrijheid en vind dit erg fijn;	2
Eigen ideeën vormen	Ervaart ruimte om ideeën te delen tijdens besprekingen met het team;	3
	Ervaart veel ruimte om zelf ideeën te bedenken;	2
Eigen ideeën uitwerken	Werkt eigen ideeën uit;	6

Bijlage F. Tabel 6: Belemmeringen en de frequentie van belemmeringen over het onderwerp autonomie

Deelonderwerp	Belemmeringen	Frequentie
Regie (vrijheid)	Stagiair ervaart te veel vrijheid en heeft behoefte aan sturing;	2
	Stagiair merkt dat als er geen initiatief wordt genomen er niks gebeurt;	2
Eigen ideeën vormen		-
Eigen ideeën uitwerken	Stagiair maakt naar eigen gevoel niet genoeg gebruik van de vrijheid om eigen ideeën uit te werken;	1

Ondersteuning

Bijlage F. Tabel 7: Positieve factoren en de frequentie van positieve factoren over het onderwerp ervaren ondersteuning

Deelonderwerp	Positieve factoren	Frequentie
Begeleiding ervaren	Ervaart voldoende ondersteuning van de begeleider in schoolopdracht;	4
	Voelt zich ondersteund in de werkzaamheden;	4
Veilige sfeer in het team	Voelt zich op zijn gemak in het team;	5
	Kan met sommigen net iets beter overweg dan met anderen, maar voelt zich wel op het gemak bij iedereen;	2
Samenwerking	Ervaart een goede samenwerking;	5
	Heeft het gevoel op iedereen te kunnen steun als er hulp nodig is;	1
Feedback	Vindt het fijn hoe hij/zij regelmatig feedback vanuit de begeleiding ontvangt;	4
	Heeft het gevoel feedback te kunnen geven aan het team en doet dat ook;	3
	Stagiair vindt het fijn dat hij/zij feedback ontvangt van anderen;	2

Bijlage F. Tabel 8: Belemmeringen en de frequentie van belemmeringen over het onderwerp ervaren ondersteuning

Deelonderwerp	Belemmeringen	Frequentie
Begeleiding ervaren	Stagiair geeft aan dat personeel veel op het kantoor is;	1
	Stagiair heeft behoefte aan sturing en uitdaging vanuit het personeel;	3
	Stagiair vindt dat de begeleiding te weinig tijd aan stagiair besteed;	1
Veiligheid	Stagiair denkt dat sommige stagiairs uit verlegenheid niet alles durven uit te spreken of vragen;	1
Samenwerking	Op drukke momenten verloopt de communicatie niet goed;	3
Feedback	Stagiair wil meer feedback ontvangen;	6
	Stagiair geeft aan feedback te geven;	4
	Stagiair geeft aan dat meerdere stagiairs slecht feedback kunnen ontvangen;	3
	Stagiair geeft aan slecht feedback te kunnen ontvangen;	1

Ontplooingsmogelijkheden

Bijlage F. Tabel 9: Positieve factoren en de frequentie van positieve factoren over het onderwerp ontplooiingsmogelijkheden

Deelonderwerp	Positieve factoren	Frequentie
Ruimte voor ontwikkeling	Stagiair ervaart genoeg mogelijkheden om zich te ontwikkelen;	3
Persoonlijke leerdoelen	Heeft het gevoel veel te leren;	5
	Kan zijn doelen goed behalen;	2
Intervisie	Ervaart de interviews als erg leerzaam;	5
	Wil graag de informatie door kunnen lezen indien niet aanwezig kunnen zijn;	1
	Stagiairs vinden één keer per maand genoeg interviews	8

Bijlage F. Tabel 10: Belemmeringen en de frequentie van belemmeringen over het onderwerp ontplooiingsmogelijkheden

Deelonderwerp	Belemmeringen	Frequentie
Ruimte voor ontwikkeling	Stagiair weet niet wat hij kan of wil leren omdat hij niet weet wat het personeel nog meer doet;	1
	Schoolopdrachten zijn moeilijk uit te voeren;	1
Persoonlijke leerdoelen ontwikkelen	Stagiair wil meer werkzaamheden, denkt dat die werkzaamheden niet bij Don Bosco mogelijk zijn;	3
	Stagiair wil meer inhoudelijke coaching ontvangen om zichzelf te verbeteren;	1
Intervisie	Stagiair vindt de intervisies te kort;	4
	Stagiair vindt dat intervisie niet genoeg diepgang hebben;	4
	Stagiair heeft een intervisie gemist door school.	2

Bijlage G

Brainstorm explore your hunch

Programma van eisen.

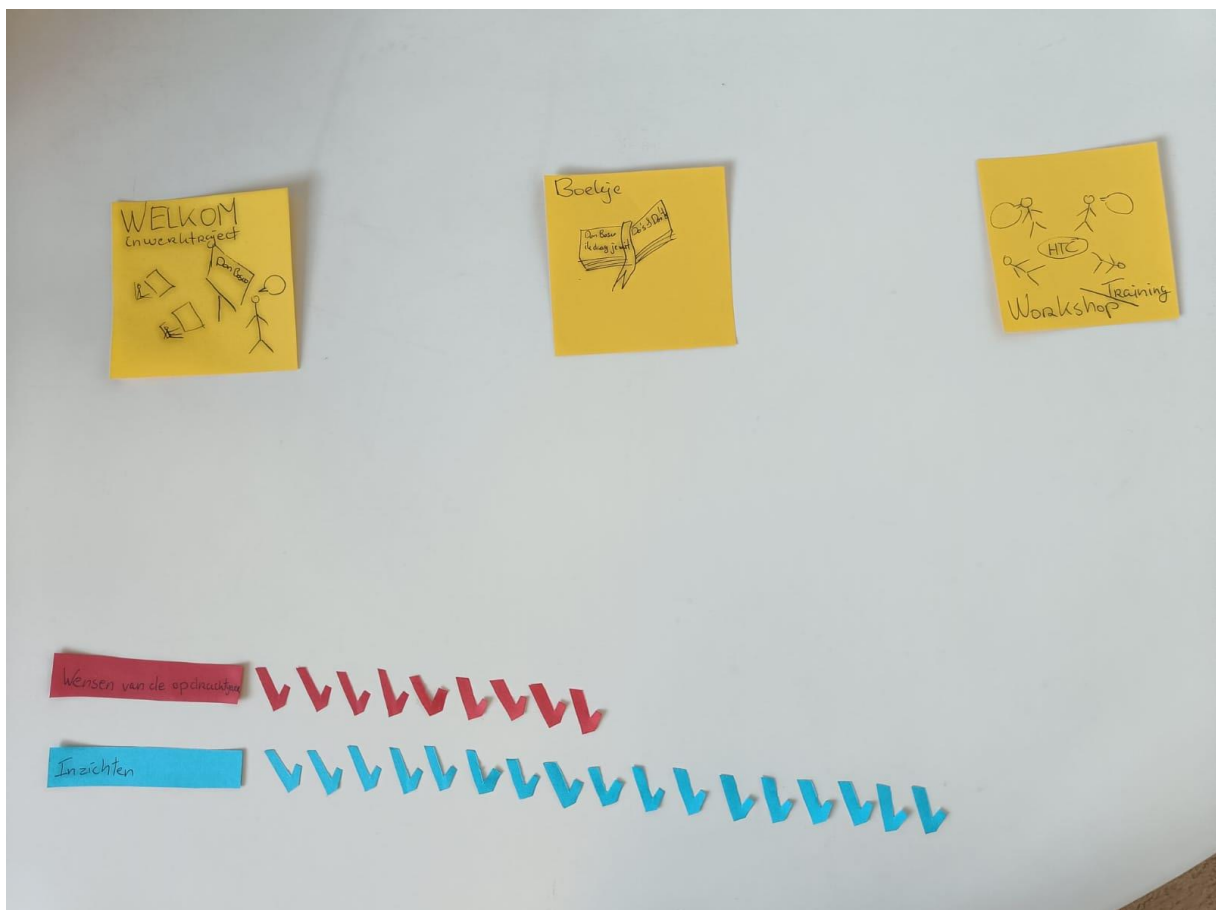
Wens van de opdrachtgever (rode vinkjes)

1. Praktisch inzetbaar
2. Is flexibel inzetbaar (doorloop van stagiairs)
3. Stimuleert een proactieve werkhouding

Inzichten (blauwe vinkjes)

1. Zet aan tot zelfstandig werken
2. Uitdagend
3. Communicatie
4. Diepgang
5. Praktijkgericht (informatie toepassen)
6. Individuele begeleiding (efficiënt)

Brainstormsessie



WELKOM
in werklaged



Boelje



HTC
Workshop



Wensen van de opbouw

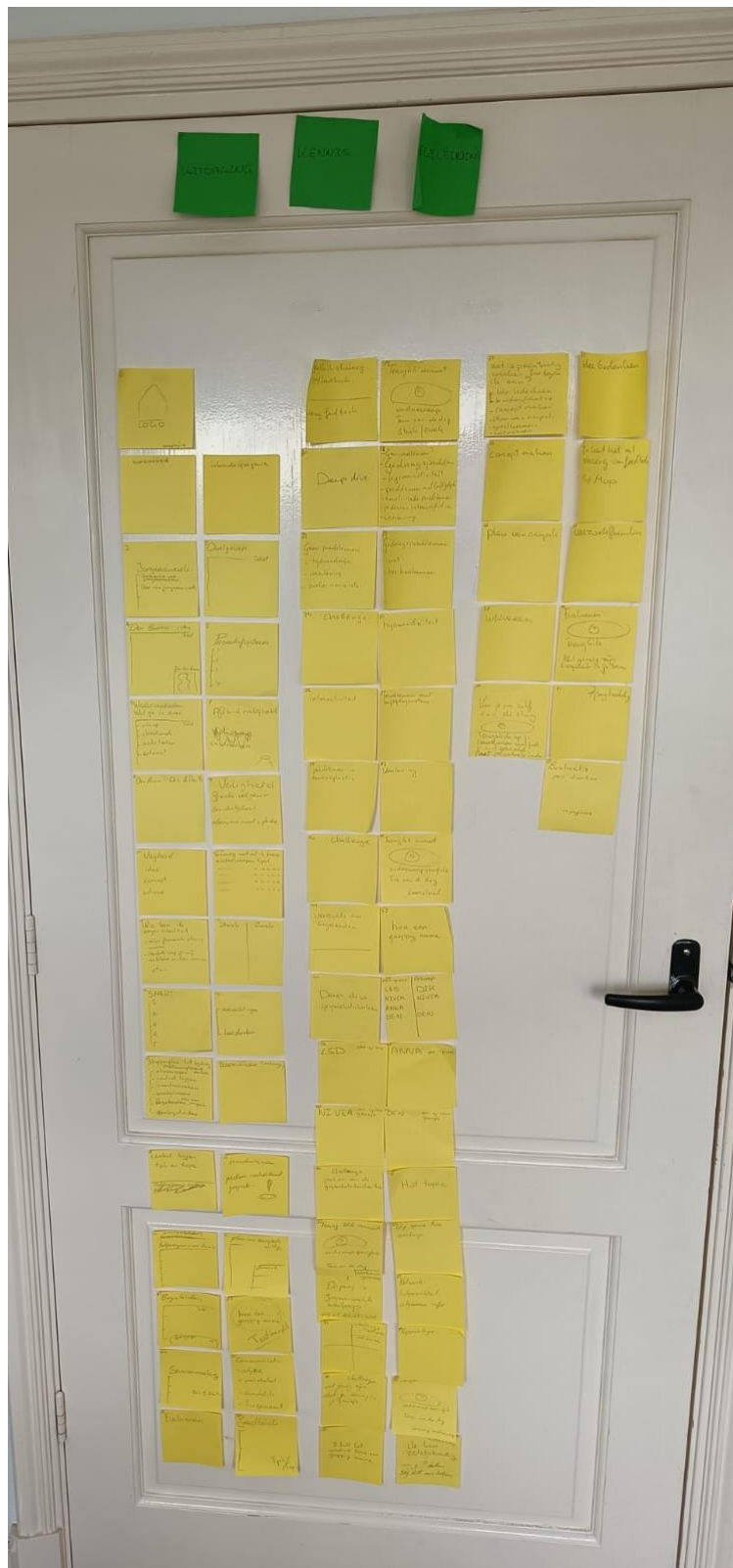


Inzichten



Bijlage H

Inhoudsopgave concept werkboek na brainstormsessie



Voorbeeldpagina's

-Voorpagina

-Opdracht

- Enquête om de tevredenheid met het prototype te meten

[illegible]

SURVEY

MIJN MENING TELT

Hoe heb jij dit boekje ervaren?

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens

2 Niet mee eens

3 Neutraal

4 Mee eens

5 Zeer mee eens

	1	2	3	4	5
Ik vind dit boekje leuk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind dit boekje nuttig	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb iets nieuws geleerd	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou dit boekje gebruiken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Dit boekje sluit aan op mijn studie	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben bewust van de mogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb leerdoelen gemaakt	☐	☐	☐	☐	☐
Dit boekje bied mij uitdaging	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen	☐	☐	☐	☐	☐
Dit boekje hebben wij in ons team besproken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje worden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geef graag feedback over dit boekje	☐	☐	☐	☐	☐

TiP

ToP

SPOTLIGHT Laat jou mening horen !

INHOUDSOPGAVE

Jongerenwerk	4	Evaluatie formulier	28
Doelgroep	5	SURVEY	29
Don Bosco introductie	6	Communicatie in een team - IN ONTWIKKELING	x
Quiz - Don Bosco	7	Projectmatig werken - IN ONTWIKKELING	x
Het preventieve systeem	8	Deep dive - onderwerp doelgroep - IN ONTWIKKELING	x
Werkzaamheden	9	Deep dive - gesprekstechnieken - IN ONTWIKKELING	x
Uitdagingen in het werk	10	x	x
Veiligheid	11	x	x
Vrijheid do's & dont's	12	x	x
Survey onderwerpen	13	x	x
Wie ben ik	14	x	x
Sterktes & zwaktes	15	x	x
SMART Leerdoelen	16	x	x
Verwachtingen en leerdoelen	17	x	x
Stappenplan tot begeleiding	18	x	x
Observatie challenge	19	x	x
Contact leggen	20	x	x
Investeren & inventariseren	21	x	x
Analyseren	22	x	x
Plan van aanpak	23	x	x
Begeleiden	25	x	x
Terugblik moment	27	x	x

3



Feedbackformulieren: waar zou jij meer over willen leren?

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☐	☒	☐	☐
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☐	☒	☐	☐
Gesprekstechnieken leren	☐	☐	☐	☒	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☐	☐	☒	☐
Plan van aanpak maken	☐	☐	☒	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☐	☐	☒	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☐	☐	☒	☐
Samenwerken in een team	☐	☐	☒	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☐	☒	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☒	☐	☐	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☒	☐	☐	☒	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☐	☐	☐	☒
Liding geven	☐	☐	☐	☐	☒
Professionele houding	☒	☐	☐	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☒	☐	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☐	☐	☐	☒
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☐	☐	☐	☒
Gesprekstechnieken leren	☐	☐	☐	☒	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☐	☐	☒	☐
Plan van aanpak maken	☐	☐	☒	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☐	☐	☒	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☐	☐	☒	☐
Samenwerken in een team	☐	☐	☒	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☐	☒	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☐	☐	☒	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☐	☐	☐	☒	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☐	☐	☐	☒
Liding geven	☐	☐	☐	☐	☒
Professionele houding	☐	☒	☐	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☒	☐	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☐	☐	☐	☒
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☐	☒	☐	☐
Gesprekstechnieken leren	☐	☒	☐	☐	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☐	☒	☐	☐
Plan van aanpak maken	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☒	☐	☐	☐
Samenwerken in een team	☐	☐	☒	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☐	☐	☒	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☐	☐	☒	☐	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☐	☒	☐	☐
Liding geven	☐	☐	☒	☐	☐
Professionele houding	☐	☐	☒	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☐	☒	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☐	☐	☐	☒
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☐	☒	☐	☐
Gesprekstechnieken leren	☐	☒	☐	☐	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☐	☒	☐	☐
Plan van aanpak maken	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☒	☐	☐	☐
Samenwerken in een team	☐	☐	☒	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☐	☐	☒	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☐	☐	☒	☐	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☐	☒	☐	☐
Liding geven	☐	☐	☒	☐	☐
Professionele houding	☐	☐	☒	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☐	☒	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☒	☐	☐	☐
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☒	☐	☐	☐
Gesprekstechnieken leren	☐	☒	☐	☐	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☒	☐	☐	☐
Plan van aanpak maken	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☒	☐	☐	☐
Samenwerken in een team	☐	☒	☐	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☐	☒	☐	☐	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☒	☐	☐	☐
Liding geven	☐	☒	☐	☐	☐
Professionele houding	☐	☒	☐	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☒	☐	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☒	☐	☐	☐
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☒	☐	☐	☐
Gesprekstechnieken leren	☐	☒	☐	☐	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☒	☐	☐	☐
Plan van aanpak maken	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☒	☐	☐	☐
Samenwerken in een team	☐	☒	☐	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☐	☒	☐	☐	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☒	☐	☐	☐
Liding geven	☐	☒	☐	☐	☐
Professionele houding	☐	☒	☐	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☒	☐	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

SURVEY?

WAAR ZOU JIJ MEER OVER WILLEN LEREN

Geef per onderwerp je interesse aan met 1 t/m 5 meeting
1 Helemaal niet interessant
2 Niet interessant
3 Neutraal
4 Interessant
5 Zeer interessant

	1	2	3	4	5
Contact leggen met jongeren	☐	☒	☐	☐	☐
Gesprekken voeren met jongeren	☐	☒	☐	☐	☐
Gesprekstechnieken leren	☐	☒	☐	☐	☐
Hulpvraag/probleem analyseren	☐	☒	☐	☐	☐
Plan van aanpak maken	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren individueel	☐	☒	☐	☐	☐
Begeleiding geven aan jongeren in groepsverband	☐	☒	☐	☐	☐
Samenwerken in een team	☐	☒	☐	☐	☐
Het organiseren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Het uitvoeren van activiteiten	☐	☒	☐	☐	☐
Specialistische jeugdhulpverlening	☐	☒	☐	☐	☐
Verdieping in jeugdproblematiek	☐	☒	☐	☐	☐
Liding geven	☐	☒	☐	☐	☐
Professionele houding	☐	☒	☐	☐	☐
Zelfverzekerd zijn	☐	☒	☐	☐	☐

TIP:

ToP:

SPOTLIGHT!
MIJN MENING TELT!

Feedbackformulieren: Hoe heb je dit boekje ervaren?

SURVEY?

HOE HEB JIJ DIT BOEKJE ERVAREN

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens
2 Niet mee eens
3 Neutraal
4 Mee eens
5 Zeer mee eens

- Ik vind dit boekje leuk.
- Ik vind dit boekje nuttig.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Ik zou dit boekje gebruiken.
- Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken.
- Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen.
- Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk.
- Dit boekje sluit aan op mijn studie.
- Ik ben bewust van de mogelijkheden.
- Ik heb leerdoelen gemaakt.
- Dit boekje biedt mij uitdaging.
- Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen.
- Dit boekje hebben wij in ons team besproken.
- Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje.
- Ik geef graag feedback over dit boekje.

TIP

ToP

SPOTLIGHT!

MUN MENING TELT!

SURVEY?

HOE HEB JIJ DIT BOEKJE ERVAREN

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens
2 Niet mee eens
3 Neutraal
4 Mee eens
5 Zeer mee eens

- Ik vind dit boekje leuk.
- Ik vind dit boekje nuttig.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Ik zou dit boekje gebruiken.
- Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken.
- Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen.
- Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk.
- Dit boekje sluit aan op mijn studie.
- Ik ben bewust van de mogelijkheden.
- Ik heb leerdoelen gemaakt.
- Dit boekje biedt mij uitdaging.
- Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen.
- Dit boekje hebben wij in ons team besproken.
- Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje.
- Ik geef graag feedback over dit boekje.

TIP

ToP

SPOTLIGHT!

MUN MENING TELT!

De informatie in je boekje ziet er niet en professioneel uit. De taal is goed afgemeten op de doelgroep en het lettertype en afbeeldingen zijn perfect. Als 'beginner' vind ik het heel prettig om te zien dat er ook aandacht is voor de voetnoten. Dit boekje is in het algemeen heel goed, zijn er nog dingen die je zou kunnen verbeteren? Ook gebruik je veel emoties in het boekje, dit heeft een motiverend en leuk effect. WOI BOEKJE!

SURVEY?

HOE HEB JIJ DIT BOEKJE ERVAREN

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens
2 Niet mee eens
3 Neutraal
4 Mee eens
5 Zeer mee eens

- Ik vind dit boekje leuk.
- Ik vind dit boekje nuttig.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Ik zou dit boekje gebruiken.
- Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken.
- Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen.
- Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk.
- Dit boekje sluit aan op mijn studie.
- Ik ben bewust van de mogelijkheden.
- Ik heb leerdoelen gemaakt.
- Dit boekje biedt mij uitdaging.
- Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen.
- Dit boekje hebben wij in ons team besproken.
- Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje.
- Ik geef graag feedback over dit boekje.

TIP

ToP

SPOTLIGHT!

MUN MENING TELT!

SURVEY?

HOE HEB JIJ DIT BOEKJE ERVAREN

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens
2 Niet mee eens
3 Neutraal
4 Mee eens
5 Zeer mee eens

- Ik vind dit boekje leuk.
- Ik vind dit boekje nuttig.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Ik zou dit boekje gebruiken.
- Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken.
- Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen.
- Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk.
- Dit boekje sluit aan op mijn studie.
- Ik ben bewust van de mogelijkheden.
- Ik heb leerdoelen gemaakt.
- Dit boekje biedt mij uitdaging.
- Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen.
- Dit boekje hebben wij in ons team besproken.
- Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje.
- Ik geef graag feedback over dit boekje.

TIP

ToP

SPOTLIGHT!

MUN MENING TELT!

SURVEY?

HOE HEB JIJ DIT BOEKJE ERVAREN

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens
2 Niet mee eens
3 Neutraal
4 Mee eens
5 Zeer mee eens

- Ik vind dit boekje leuk.
- Ik vind dit boekje nuttig.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Ik zou dit boekje gebruiken.
- Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken.
- Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen.
- Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk.
- Dit boekje sluit aan op mijn studie.
- Ik ben bewust van de mogelijkheden.
- Ik heb leerdoelen gemaakt.
- Dit boekje biedt mij uitdaging.
- Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen.
- Dit boekje hebben wij in ons team besproken.
- Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje.
- Ik geef graag feedback over dit boekje.

TIP

ToP

SPOTLIGHT!

MUN MENING TELT!

SURVEY?

HOE HEB JIJ DIT BOEKJE ERVAREN

Geef je mening op onderstaande stellingen

1 Helemaal niet mee eens
2 Niet mee eens
3 Neutraal
4 Mee eens
5 Zeer mee eens

- Ik vind dit boekje leuk.
- Ik vind dit boekje nuttig.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Ik zou dit boekje gebruiken.
- Ik zou dit boekje op lange termijn blijven gebruiken.
- Ik ben benieuwd naar andere onderwerpen.
- Ik kan de informatie in dit boekje toepassen in mijn werk.
- Dit boekje sluit aan op mijn studie.
- Ik ben bewust van de mogelijkheden.
- Ik heb leerdoelen gemaakt.
- Dit boekje biedt mij uitdaging.
- Ik ben gemotiveerd om meer uit mijn stage te halen.
- Dit boekje hebben wij in ons team besproken.
- Ik wil zelf iets toevoegen aan dit boekje.
- Ik geef graag feedback over dit boekje.

TIP

ToP

SPOTLIGHT!

MUN MENING TELT!

Programma van eisen versie 2

Wens van de opdrachtgever:

1. Praktisch inzetbaar
2. Is flexibel inzetbaar (doorloop van stagiairs)
3. Stimuleert een proactieve werkhouding
4. De basis van de missie en visie op interessante wijze presenteren
5. Kennis bieden over de meest voorkomende doelgroepen bij Don Bosco de Maten
6. Korte compacte teksten
7. Rekening houden met het niveau van de stagiairs op het gebied van taalgebruik
8. Afwisselend gebruik maken van informatie en opdrachten om de aandacht te houden

Inzichten:

1. Zet aan tot zelfstandig werken
2. Uitdagend
3. Communicatiegericht
4. Diepgang
5. Praktijkgericht (informatie toepassen)
6. Individuele begeleiding (efficiënt)

Bijlage N

Extra pagina's aangeleverd aan de opdrachtgever. Opdracht, informatie en ontwerpinformatie

TEKST <<lettertype: Gurmukhi MN pt. 20>>

Tekst << Helvetica – light pt. 9>>

Tekst << Helvetica – light pt. 9>>



CHALLENGE ACCEPTED



LET OP!
GEBRUIK GEEN NAMEN

TEKST <<lettertype: Gurmukhi MN pt. 20>>

Tekst << Helvetica – light pt. 9>>

Tekst << Helvetica – light pt. 9>>





Algemene informatie	
C	73
M	11
Y	32
K	0



Ontwikkeling	
C	2
M	6
Y	86
K	0



Don Bosco rood	
C	1
M	99
Y	92
K	0



Zwart	
C	0
M	0
Y	0
K	100

Tekst <<Gurmukhi MN pt. 20>>

Tekst << Helvetica – light pt. 9>>