



Uitval van leerlingen verkleinen

Scriptie

Door:
Studentnummer:
Studie:
Opdrachtgever:
1^e Scriptiebegeleider:
2^e Scriptiebegeleider:

Manon Klein Gunnewiek
440830
Toegepaste Psychologie
Martine Karsdorp
Alice Klaver
Sandra van Dorsten

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'uitval van leerlingen verkleinen'. Dit onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie die ik jaren met plezier gevolgd heb aan het Saxion te Deventer. Veel mensen hebben mij ondersteund in dit proces die ik daar dankbaar voor ben. Allereerst wil ik mijn eerste scriptiebegeleider Alice bedanken, ondanks dat ze mij niet beoordeeld, heeft ze mijn keer op keer kunnen motiveren in dit lange traject, waarvoor dank. Daarnaast wil ik Daphne bedanken, die de taken van Alice over heeft genomen, dank voor je flexibiliteit. Ook Sandra bedankt voor je kritische blik. Daarnaast wil ik Sabine en Martine bedanken, mijn opdrachtgevers die me altijd gesteund hebben en me het vertrouwen hebben gegeven dit onderzoek goed af te ronden, jullie hebben mij geïnspireerd.

Tot slot wil ik mijn familie, in het bijzonder mijn vrouw, mijn ouders, mijn zus, schoonzus en nichtje bedanken voor hun onvoorwaardelijke steun en betrokkenheid die ik hard nodig had. Ook mijn oud klasgenoten, met in het bijzonder Leonie, die me er doorheen 'geschreeuwd' heeft, me iedere keer weer bij de les hield en altijd bereikbaar was, super bedankt daarvoor. Daarnaast gaat mijn dank uit naar mijn betrokken vrienden, die ik niet allemaal opnoem, omdat ik niemand wil vergeten. Je weet wel wie je bent. Zonder jullie allen had ik dit niet gered.

Samenvatting

Marga Klompé is een van de grotere ouderenzorgorganisaties in de regio Achterhoek. Marga Klompé heeft opleiden, leren en ontwikkelen hoog in het vaandel staan en biedt op verschillende niveaus opleidingsplaatsen aan in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De organisatie heeft te maken met 25% voortijdig uitval van leerlingen die een BBL opleiding Verzorgende-IG of mbo-Verpleegkunde volgen. Volgens de meest recente prognose van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) van begin mei 2019 is het verwachte personeelstekort in 2022 ongeveer 80 duizend medewerkers (de Jonge, Bruins, & Blokhuis, 2019). Om in te kunnen spelen op deze tekorten is dit Human Centered Design onderzoek tot stand gekomen. De opdrachtgever, Martine Karsdorp, heeft opdracht gegeven onderzoek te doen naar hoe de organisatie de uitval van leerlingen kan verkleinen. De hoofdvraag van dit onderzoek is dan ook:

“Hoe kan Marga Klompé voortijdig uitval van leerlingen die een BBL opleiding Verzorgende IG of mbo-Verpleegkunde volgen verkleinen?”

Om antwoord te kunnen geven op deze hoofdvraag zijn er vragenlijsten uitgezet bij leerwerkcoaches, praktijkcoaches en leerlingen. Daarnaast zijn er interviews gehouden met medewerkers van het Graafschap College en een adviseur van AMN.

Het is onduidelijk wat oorzaken van uitval binnen Marga Klompé zijn, omdat deze onvoldoende zijn vastgelegd. Middels literatuuronderzoek is er op zoek gegaan naar oorzaken van uitval en eigenschappen die hier een rol in spelen. Daaruit is gebleken dat zorgvuldigheid, stabiliteit, intrinsieke motivatie, geloof in eigen kunnen, regie nemen en zelfreflectie belangrijke eigenschappen zijn om een BBL opleiding Verzorgende IG of mbo-Verpleegkunde succesvol af te ronden. Om tot het succesvol afronden van een opleiding te komen spelen drie behoeftes een belangrijke rol, namelijk autonomie, eigenschappen en een krachtige leeromgeving. Uit dit onderzoek is gebleken dat er op ieder van deze behoeftes verbetering aangebracht kan worden om uitval te voorkomen. De sollicitatieprocedure kan efficiënter ingericht worden, daarnaast kan er meer informatie verschaft worden door Marga Klompé om de leerling tot een juiste studiekeuze te laten komen. De belangrijke eigenschappen zijn in kaart gebracht die van belang zijn en tot slot wordt er geconcludeerd dat de ondersteuning bij ervaringsgericht leren sterk verbeterd kan worden. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek is er een adviesrapport opgesteld.

Inhoud

Hoofdstuk 1 Inleiding	1
1.1 Context.....	1
1.2 Aanleiding.....	1
1.3 Doel	2
1.4 Stakeholders	2
1.5 Leeswijzer	3
Deel 1 Inspiration fase	5
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	5
2.1 Voortijdig uitval	5
2.2 Praktijk ervaringsgericht leren	7
2.3 Zelfdeterminatie theorie: een conceptueel model.....	9
2.4 Vraagstelling	11
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden	12
3.1 Onderzoeksmethoden	12
3.2 Vragenlijsten	13
3.3 Interviews	13
Hoofdstuk 4: Resultaten	15
4.1 Totstandkoming resultaten.....	15
4.2 Welke oorzaken van voortijdig uitval zijn er bekend binnen Marga Klompé?	15
4.3 Hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling wordt aangenomen voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?	16
4.3.1 Conclusie sollicitatieprocedure	17
4.3.2 AMN Talentscan.....	18
4.3.3 Conclusie AMN Talentscan.....	20
4.4 In welke mate voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?	21
4.4.1 Conclusie	21
4.5 Welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden?.....	22
4.5.1 Conclusie.....	22
4.6 In hoeverre is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé?	23
4.6.1 Resultaten thema leer- werkcoach.....	23
4.6.2 Conclusie leer- werkcoach	23
4.6.3 Resultaten vragenlijst thema praktijkcoach	24

4.6.4 Conclusie praktijkcoach	24
4.6.5 Resultaten vragenlijst thema collega's	25
4.6.6 Conclusie collega's	25
4.6.7 Resultaten thema PEGl-route	26
4.6.8 Conclusie PEGl-route.....	26
4.6.9 Resultaten vragenlijst praktijkcoaches thema 'ervaring begeleiding'	27
4.6.10 Conclusie praktijkcoaches 'ervaring begeleiding'	27
4.6.11 Resultaten vragenlijst praktijkcoaches thema 'PEGl-route'	28
4.6.12 Conclusie praktijkcoaches 'PEGl-route'	28
4.6.13 Conclusie deelvraag 5	28
Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie	30
5.1 Conclusie.....	30
5.2 Koppeling theorie	31
5.3 Discussie.....	33
Deel 2: Ideation fase.....	34
Hoofdstuk 6 Aanbevelingen en feedback	34
6.1 Aanbeveling 1: Formulier uitval leerling.....	34
6.2 Aanbeveling 2: Vastleggen inhoud sollicitatieprocedure	34
6.3 Aanbeveling 3: Beschikbare informatie opleiding	35
6.4 Aanbeveling 4: Inzet AMN Talentscan	35
6.5 Aanbeveling 5: Reflectie op ervaringsgericht leren	35
6.6 Conclusie aanbevelingen	36
Literatuur	37
Bijlage 1 Checklist ethische toetsing (scriptie)onderzoek	40
Bijlage 2 Vragenlijst sollicitatieprocedure	42
Bijlage 3 Vragenlijst leerlingen.....	43
Bijlage 4 Vragenlijst praktijkcoaches	46
Bijlage 5 Status leerlingen.....	48
Bijlage 6 Formulier stoppen met de opleiding BBL.....	49
Bijlage 7 Antwoorden vragen sollicitatieprocedure.....	50
Bijlage 8 Gespreksleidraad sollicitatiegesprekken BBL leerlingen	56
Bijlage 9 Standaarddocument sollicitatieprocedure BBL	57
Bijlage 10 Blanco planning BBL werving	58
Bijlage 11 Handleiding AMN Talentscan volledig	59

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de context, de aanleiding, de doelstelling, de vraagstelling, de stakeholders en de opbouw van het onderzoek beschreven.

1.1 Context

De opdrachtgever voor dit onderzoek is Marga Klompé. Marga Klompé is een van de grotere ouderenzorgorganisaties in de regio Achterhoek. De organisatie bestaat uit veertien locaties en een thuiszorgafdeling. Er werken een kleine 1900 medewerkers bij Marga Klompé, zij vullen samen 1010FTE in. 92,5% van de medewerkers is vrouw, 7,5% is man.

Ouderen kunnen bij Marga Klompé terecht voor thuiszorg, dagbesteding of als iemand niet meer zelfstandig kan wonen. Marga Klompé biedt verschillende vormen van wonen, zorg, ondersteuning, begeleiding, behandeling en andere diensten en zorgproducten. Binnen de locaties is er de mogelijkheid tot groepswonen en individueel wonen op basis van indicatie of op basis van huur.

Opleiden, leren en ontwikkelen staan hoog in het vaandel van de organisatie. Medewerkers krijgen volop de kans om door te groeien en zich verder te ontwikkelen in hun vak. Marga Klompé biedt verschillende opleidingsplaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) op verschillende niveaus als helpende zorg en welzijn (HZW), verzorgende individuele gezondheidszorg (VIG) of mbo verpleegkundige (mbo-V). Ook biedt de organisatie voor verschillende opleidingen stageplaatsen aan. De afdeling binnen de organisatie die hier verantwoordelijk voor is, is de afdeling leren en ontwikkelen. Deze afdeling bestaat uit een Senior HR adviseur leren en ontwikkelen, een Senior leer- werkcoach en zeven leer- werkcoaches. De werkzaamheden van deze afdeling zijn onder andere het ontwikkelen van het strategisch leerbeleid en het implementeren daarvan, (extra) opleidingsmogelijkheden opzetten, uitvoeren en evalueren, leer- en ontwikkelplan schrijven, leeractiviteiten opzetten, subsidieprocessen inrichten, begeleiding van praktijkcoaches, leerlingen en stagiaires. De opdrachtgever voor dit onderzoek is Martine Karsdorp, Senior HR adviseur leren en ontwikkelen binnen Marga Klompé. Ze is verantwoordelijk voor de vertaling van de strategie naar een leer- en ontwikkelbeleid voor medewerkers.

1.2 Aanleiding

Uit het Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) werkgeversonderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2019) blijkt dat 67,1% van de verpleeg- en verzorginstellingen momenteel moeilijk vervulbare vacatures heeft. Gemiddeld staan er 10,6 vacatures open. Zo is er in cliëntgebonden functies een tekort op alle niveaus en blijkt het lastig voor organisaties om personeel aan te trekken. Met name de regio's die worden geconfronteerd met vertrek van jonge mensen uit de regio en vergrijzing, hebben veel moeite om de vacatures in te vullen. Volgens de meest recente prognose van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) van begin mei 2019 is het verwachte personeelstekort in 2022 ongeveer 80 duizend medewerkers (de Jonge, Bruins, & Blokhuis, 2019).

Wapenaar (2019) schrijft dat verpleeghuizen en thuiszorgorganisaties sinds 2017 structureel meer geld krijgen. Wat er concreet gebeurt: zorgorganisaties, brancheorganisaties en VWS startten vorig jaar de “Ik zorg”-campagne¹, om meer mensen enthousiast te maken voor werken in de zorg. Er zijn ook Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). Hierin maken zorgorganisaties en onderwijsinstanties samen afspraken. Ruim 900 zorgorganisaties hebben voor 140 miljoen euro subsidie aangevraagd voor scholing bij SectorplanPlus. VWS heeft inmiddels alle aanvragen goedgekeurd.² Hiermee leiden zorgorganisaties nieuwe BBL leerlingen op, scholen huidige medewerkers om tot VIG en leiden praktijk- en werkbegeleiders op.

Om op de tekorten in te spelen, wil Marga Klompé meer leerlingen opleiden en doet het mee aan het project RAAT. In het RAAT is ook afgesproken om gezamenlijk als zorgorganisaties meer op te leiden. De norm die RAAT hanteert, is op elke 100 fte zorginhoudelijke medewerkers 15 fte plaatsen beroepspraktijkvorming (mix van BOL, BBL, duaal). Voor Marga Klompé komt dat neer op 186 leerlingen per jaar. Om hieraan te kunnen voldoen wil de organisatie uitval van leerlingen zoveel mogelijk voorkomen (Marga Klompé, persoonlijke communicatie, 2020).

Uit aangeleverde cijfers (Marga Klompé, persoonlijke communicatie, 2019) weergegeven in onderstaande tabel 1 van leerlingen die gestart zijn met de BBL opleiding VIG of mbo-V in de periode van augustus 2017 tot en met februari 2019 blijkt dat 25% voortijdig gestopt is.

Tabel 1 Cijfers uitval leerlingen

	Gestart	Voortijdig gestopt
VIG	62	13
mbo-V	45	14
Totaal	107 (100%)	27 (25%)

BBL-leerlingen VIG en mbo-V met start opleiding tussen augustus 2017 en februari 2019

Er is dus een uitvalpercentage van 25%. Het is onduidelijk waar deze uitval vandaan komt en hoe deze voorkomen kan worden. De opdrachtgever wil dat dit percentage in de toekomst vermindert en daarom zal er onderzocht worden welke factoren een rol spelen bij voortijdig uitval van BBL leerlingen VIG en mbo-V (hierna leerlingen) en hoe hier vervolgens op ingespeeld kan worden.

1.3 Doel

Er wordt in kaart gebracht met welke factoren een leerling binnen Marga Klompé te maken heeft die een rol zouden kunnen spelen bij deze uitval met als doel het verminderen van voortijdig uitval van leerlingen.

1.4 Stakeholders

In dit onderzoek zijn verschillende stakeholders betrokken waarmee gesproken is, namelijk:

- Martine Karsdorp, Senior HR adviseur leren en ontwikkelen (opdrachtgever);
- leer- werkcoaches;
- praktijkcoaches;
- leerlingen;
- HR-recruitment.

Opdrachtgever

Martine Karsdorp, Senior HR adviseur leren en ontwikkelen is de opdrachtgever van dit onderzoek. De opdrachtgever wil dat het uitvalpercentage in de toekomst vermindert en heeft daarom opdracht gegeven te onderzoeken welke factoren een rol spelen bij uitval van leerlingen en hoe de organisatie hier vervolgens op in kan spelen. Zij heeft dagelijks contact met verschillende stakeholders en zal nauw betrokken zijn gedurende het onderzoek.

Leer- werkcoaches

De leer- werkcoaches zijn betrokken bij de in- door en uitstroom van leerlingen en begeleiden zowel praktijkcoaches als leerlingen binnen de organisatie. Zij zijn een belangrijke informatiebron in dit onderzoek.

Praktijkcoaches

De praktijkcoaches zijn medewerkers op de werkvloer die de leerlingen begeleiden in hun leerproces, zij hebben hiervoor twee uur per week beschikbaar gesteld gekregen. Daarnaast werken ze waar mogelijk samen met de leerlingen. Zij zijn dan ook een belangrijke deelnemer in het onderzoek.

Leerlingen

De leerlingen volgen een BBL opleiding VIG of mbo-V binnen de organisatie en door hun ervaring zijn zij een belangrijke deelnemer en informatiebron in dit onderzoek.

HR-recruitment

Medewerkers van HR-recruitment zijn betrokken bij de werving en selectie van de leerlingen.

Overige betrokkenen

Bovenstaande stakeholders zijn de mensen die daadwerkelijk betrokken zijn bij het probleem en met de uitkomsten van dit onderzoek aan de slag zullen gaan. Daarnaast is er informatie opgehaald bij de senior opleidingsmanager sector Zorg, Welzijn en Sport van het Graafschap College, waar de leerlingen onderwijs volgen, de onderwijsadviseur van AMN en verschillende docenten van het Graafschap College.

1.5 Leeswijzer

Dit gehele onderzoek is gedaan volgens de Human Centered Design methode (IDEO.org, 2015). Deze methode bestaat uit drie verschillende fasen, namelijk de inspiration fase, de ideation fase en de implementation fase. In de inspiration fase wordt er inspiratie opgedaan voor het beroepsproduct, je leert mensen in deze fase te begrijpen en bespreekt hun verwachtingen en vragen. In de ideation fase wordt de opgedane informatie uit de inspiration fase omgezet naar ideeën, hierover ga je brainstormen en de adviezen uit die brainstorm leg je vervolgens voor aan de opdrachtgever, dit doe je net zolang totdat de opdrachtgever tevreden is. Tot slot volgt de implementation fase, deze fase is bedoeld om het beroepsproduct te gaan testen en uit te brengen. In dit onderzoek komen de inspiration fase en de ideation fase aan bod. De implementation fase valt buiten dit onderzoek.

In de inspiration fase is er zoveel mogelijk informatie verzameld om het probleem beter in kaart te kunnen brengen. In deze fase is er eerst literatuuronderzoek gedaan naar het begrip voortijdig uitval en praktijk ervaringsgericht leren. Hiermee wordt in kaart gebracht wat redenen van uitval zijn, welke eigenschappen bijdragen aan studiesucces en welke eigenschappen van belang zijn bij ervaringsgericht leren. Aan de hand van de literatuur is er een conceptueel model ontwikkeld, aan de hand waarvan er vervolgonderzoek is gedaan. Er wordt in kaart gebracht hoe de sollicitatieprocedure eruit ziet en aan welke criteria een leerling moet voldoen om te mogen starten aan een BBL opleiding. Hiervoor is een vragenlijst opgesteld die is afgenomen bij de leer- werkcoaches en is er extra informatie verzameld over de inzet van een selectie instrument bij het Graafschap College en AMN. Met behulp van de uitkomsten van de vragenlijst en de informatie van wordt gekeken hoe Marga Klompé bepaalt of een leerling aan wordt genomen. Er is een vragenlijst met verschillende thema's afgenomen bij de leerlingen in kaart te brengen in welke mate de leerlingen zich geïnformeerd voelen over de BBL opleiding en in hoeverre er sprake is van een krachtige leeromgeving. Daarna volgen de resultaten, met behulp van de resultaten kan

er geconcludeerd worden of Marga Klompé op deze onderwerpen in kan spelen om uitval te verkleinen. In deze fase wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag en de deelvragen.

In de ideation fase wordt beschreven hoe de kans op uitval van leerlingen verkleind kan worden aan de hand van aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn voorgelegd aan de opdrachtgever en overige stakeholders, waarna er feedback op is ontvangen.

De implementation fase komt in dit onderzoek niet aan bod.

Deel 1 Inspiration fase

In deze fase van het onderzoek wordt er informatie verzameld om het probleem zo goed mogelijk in kaart te kunnen brengen. Deze fase bestaat uit de beschrijving van het theoretisch kader, waarin informatie wordt verzameld over voortijdig uitval en ervaringsgericht leren, omdat de leerlingen de praktijk ervaringsgerichte leerroute (PEGL-route) volgen bij het Graafschap College. Ook wordt er literatuuronderzoek gedaan naar eigenschappen die van belang zijn bij studie uitval en ervaringsgericht leren. Vervolgens worden de onderzoeksvragen geformuleerd, de onderzoeksmethode wordt beschreven, waarna de deelvragen zijn onderzocht en daarna worden de resultaten weergegeven. Tot slot wordt er antwoord gegeven op de deelvragen die gezamenlijk antwoord geven op de hoofdvraag van dit onderzoek.

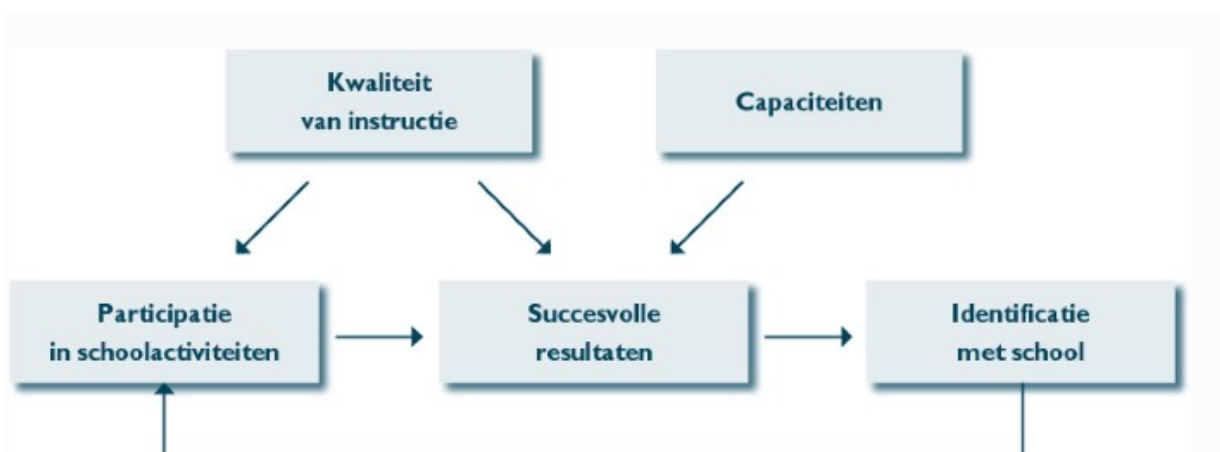
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt het probleem door middel van literatuuronderzoek onderbouwd. Om voortijdig uitval van leerlingen te verkleinen, wordt er onderzoek gedaan naar factoren waar een leerling mee te maken krijgt binnen Marga Klompé die een rol zouden kunnen spelen bij uitval. Allereerst is er gekeken naar het begrip voortijdig uitval, wat zijn mogelijke oorzaken en risico's. Daarna wordt er gekeken wat de literatuur zegt over praktijk ervaringsgericht leren, welke eigenschappen van belang zijn en welke begeleiding daarbij passend is.

2.1 Voortijdig uitval

Er zijn veel studies over uitval van jongeren onder de 23 jaar uit het onderwijs beschikbaar, de zogeheten vroegtijdig schoolverlaters, maar er zijn weinig (recente) studies specifiek naar uitval van (werkende) volwassenen die een beroepsopleiding volgen. De studies die wel over uitval van (werkende) volwassenen die een beroepsopleiding volgen gaan, spreken vaak over 'onderwijsrendement', 'studiesucces' en factoren of kenmerken die het risico op uitval verkleinen of juist vergroten.

Het participatie-identificatiemodel van Finn (in Uden, 2012) geeft weer wat van belang is voor een leerling, die een beroepsopleiding volgt, om de kans op studie uitval te verkleinen. Volgens deze theorie zorgen positieve ervaringen tijdens de beroepsopleiding er voor dat studenten het gevoel krijgen bij de opleiding te horen: zij versterken hiermee de band met het ROC of hun hogeschool. Motivatie voor en betrokkenheid bij het beroepsonderwijs zijn voor studenten intrinsieke drijfveren voor het leveren van prestaties. Dit participatie-identificatiemodel is weergegeven in figuur 1.



Figuur 1 Het participatie-identificatie model (Finn, 1989)

Als een student zich kan identificeren met de opleiding zal hij zich ook inzetten voor zijn beroepsopleiding en is de kans klein dat een hij een voortijdig schoolverlater wordt. Bij een beroepsopleiding komt daar een aspect bij, een student moet zich niet alleen kunnen identificeren met de opleiding maar ook met het beroep. Als de identiteit die de student vormt, (uiteindelijk) niet overeenkomt met wat er in het beroep verwacht wordt, zal de student ook stoppen met de opleiding. Een student verzorgende, niveau 3, die er achter komt dat het wassen van mensen toch niets voor haar is zal naar alle waarschijnlijkheid haar opleiding beëindigen. Als de student op dat moment wel in staat is zich te identificeren met school en het volgen van een opleiding dan zal zij op zoek gaan naar een nieuwe opleiding. Echter wanneer de student zich niet meer kan identificeren met het volgen van een opleiding dan is de kans groot dat zij helemaal niet meer voor een (vervolg)opleiding zal kiezen. Identificatie met school leidt tot betrokkenheid bij school en juist door deze betrokkenheid participeren studenten succesvol in het onderwijs.

Uit een onderzoek van Meijers, Kuipers & Bakker (2006) naar succesfactoren in loopbaanoriëntatie en – begeleiding in vmbo en mbo blijkt dat de loopbaandialoog in de praktijk (negatief) gerelateerd is aan uitvalsdreiging. Naarmate leerlingen méér in staat worden gesteld in hun stage dan wel in hun beroepspraktijkvorming met hun begeleider vanuit het bedrijf over hun loopbaan te spreken, zijn zij minder van plan met hun opleiding te stoppen. Het hebben van een goed ontwikkelde arbeidsidentiteit blijkt ook sterk samen te hangen met uitvalsdreiging: hoe sterker de arbeidsidentiteit, hoe minder het voornemen om te stoppen met de opleiding. Oftewel: leerlingen die zich onzeker voelen over zichzelf, hun opleiding en toekomst, zijn vaker van plan om te stoppen met de opleiding. Wat betreft de leeromgeving zijn begeleidingsgesprekken met de praktijkbegeleider vanuit het bedrijf belangrijk om uitval te voorkomen.

Beemsterboer (2009) heeft jarenlang onderzoek gedaan naar persoonlijke eigenschappen van leerlingen als voorspellers van individueel succes in verpleegkundigen opleidingen met als doel gerichtere selectie en daarmee het percentage uitvallers verlagen. Gedurende het onderzoek onder 260 BBL-leerlingen van 16 zorginstellingen zijn er 51 leerlingen uitgevallen. De redenen van uitval zijn na afronding van het onderzoek in drie categorieën ingedeeld:

1. uitval door privéredenen;
2. uitval vanwege een verkeerde studiekeus;
3. uitval vanwege een onvoldoende beoordeling.

Het blijkt dat op basis van een aantal persoonlijkheidseigenschappen voorspeld kan worden wat de verwachte kans is dat een leerling uitvalt. Leerlingen met een verhoogde kans om uit te vallen door privéproblemen zijn leerlingen die laag scoren op 'stabiliteit', 'zelfvertrouwen' en 'dominantie'.

Dus als ze een negatieve kijk op het leven hebben, weinig zelfvertrouwen, een weinig bepalende rol in groepen spelen, neigen naar perfectionisme en weinig behoefte hebben om invloed op anderen uit te oefenen. Leerlingen met een hogere kans op uitval vanwege een onvoldoende beoordeling zijn leerlingen die veel zekerheid en stabiliteit nodig hebben en weinig motivatie halen uit concrete resultaten. De laatste veel voorkomende reden van uitval tijdens de opleiding is een verkeerde studiekeus. Leerlingen met een hoge score op de carrièrewaarden 'ondernemen' en 'autonomie', een lage score op de carrièrewaarde 'samenwerken', met weinig interesse voor de commerciële en management & beleid sector maar juist veel interesse voor muziek, hebben een hogere kans om uit te vallen vanwege een verkeerde studiekeus. De resultaten van dit onderzoek bieden handvatten voor de werving en selectie van leerling-verpleegkundigen. Door de persoonlijkheidseigenschappen van aankomend leerling-verpleegkundigen tijdens de selectieprocedure in kaart te brengen, kunnen mogelijke risico's vroegtijdig aan het licht komen.

Met deze wetenschap kan besloten worden om de leerling af te wijzen of tijdens de opleiding extra begeleiding te bieden op de punten die een risico vormen.

In een literatuuronderzoek van Feltzer en Rickli (2009) wordt geconcludeerd dat persoonlijkheid een goede voorspeller blijkt van studiesucces. Echter zijn er enkele persoonlijkheidskenmerken die weinig affiniteit met prestaties hebben. Zo blijkt dat de 'Big Five' persoonlijkheidsfactoren 'extraversie', 'agreeableness' en 'openness' een onduidelijke relatie met studie-uitval te hebben. Daarentegen hebben de persoonlijkheidsfactoren 'neuroticism' en vooral 'conscientiousness' een hoge correlatie met studie-uitval. 'Conscientiousness' blijkt een goede positieve voorspeller van studiesucces te zijn. 'Self-efficacy' bleek een belangrijke component in academische prestaties. Verwacht succes en support van familie en vrienden is redelijk belangrijk voor de vorderingen van een student. De hoogste en belangrijkste correlerende factor in meerdere onderzoeken is motivatie. Studenten die sterk (intrinsiek) gemotiveerd zijn hebben een zeer hoge waarschijnlijkheid op succes. Ongemotiveerde en/of extrinsiek gemotiveerde studenten hebben een zeer groot risico op studie-uitval.

In de persoonlijkheidsfactor 'neuroticism' hebben de volgende onderdelen een negatieve invloed op de studievoortgang: (faal) angst, spanning, impulsiviteit en een gebrek aan zelfvertrouwen. Het begrip 'self-fulfilling prophecy' hoort ook bij 'neuroticism'. In de literatuur is te zien dat studenten met positieve verwachtingen (intern/extern) beter presteren dan studenten met negatieve verwachtingen.

Samenvatting

Het onderzoek van Beemsterboer (2009) geeft duidelijk weer wat redenen van uitval zijn, namelijk: privéredenen, verkeerde studiekeus en een onvoldoende beoordeling. In het onderzoek van zowel Beemsterboer (2009) als Feltzer en Rickli (2009) wordt geconcludeerd dat persoonlijkheid een goede voorspeller blijkt van studiesucces en dat het ook een goede voorspeller is van de verwachte kans van uitval van een leerling. Uit beide onderzoeken komt naar voren dat een lage score op stabiliteit en zelfvertrouwen een verhoogde kans op uitval geeft en dat ongemotiveerde of extrinsiek gemotiveerde leerlingen een zeer groot risico op studie-uitval hebben. Een goede positieve voorspeller van studiesucces is zorgvuldigheid en de hoogste en belangrijkste correlerende factor in meerdere onderzoeken is motivatie. Leerlingen die intrinsiek gemotiveerd zijn hebben een zeer hoge waarschijnlijkheid op succes. Meijers et al. (2006) onderschrijven dat, want zij stellen dat leerlingen die zich onzeker voelen over zichzelf, hun opleiding en toekomst, vaker van plan zijn om te stoppen met de opleiding. Wat betreft de leeromgeving zijn begeleidingsgesprekken met de praktijkbegeleider vanuit het bedrijf belangrijk om uitval te voorkomen. Tot slot stelt Finn (in Uden, 2012) dat motivatie voor en betrokkenheid bij het beroepsonderwijs voor studenten intrinsieke drijfveren zijn voor het leveren van prestaties. Als een student zich kan identificeren met de opleiding zal hij zich ook inzetten voor zijn beroepsopleiding en is de kans klein dat een hij een voortijdig schoolverlater wordt. Bij een beroepsopleiding komt daar een aspect bij, een student moet zich niet alleen kunnen identificeren met de opleiding maar ook met het beroep.

2.2 Praktijk ervaringsgericht leren

De leerlingen volgen het opleidingstraject binnen Marga Klompé en het Graafschap College via de PEGL-route, zoals eerder beschreven bij 'Deel 1 inspiration fase'. Er wordt dan ook onderzocht wat de literatuur zegt over praktijk ervaringsgericht leren, welke eigenschappen van belang zijn en welke begeleiding daarbij passend is. Praktijk ervaringsgericht leren is een term die bestaat uit meerdere vormen van leren, denk daarbij aan ervaringsleren, praktijk gestuurd leren, zelfsturend leren en zelfregulerend leren.

Ervaringsleren

De definitie van ervaringsleren luidt als volgt: ‘Ervaringsleren is een actieve vorm van hulp die gekenmerkt wordt door een specifieke methodisch opgezette (leer)situatie waarin concrete/authentieke ervaringen worden opgedaan waardoor reflectie over de eigen situatie ontstaat. De nieuwe ervaring en de reflectie hierover (onder deskundige begeleiding) leiden tot nieuwe leerprocessen, autonomie en de ontwikkeling van een nieuw toekomstperspectief’ (Ruikes, 2018).

Praktijk gestuurd leren

Mazereeuw (in Cremers & van der Scheer, 2020) stelt dat praktijkgestuurd leren een bewezen effectieve methode van leren in het mbo is. Praktijkgestuurd leren houdt in dat er veel aandacht is voor de reflectie van deelnemers op het eigen handelen en de leerbehoeftes en acties die daaruit volgen. De leercyclus die zo ontstaat kent meerdere doelen:

1. Uitbreiding en versterking van beroepsgebonden kennis, vaardigheden, en kwaliteiten die het functioneren in teams versterken;
2. Versterking van de persoonlijke en beroepsidentiteit.

Zelfsturend leren

Er zijn ook meerdere definities van zelfsturend leren. De kern van alle definities is dat de leerlingen zelf regie nemen over het eigen leerproces (Percival, 1996). Uit onderzoek van Stubbé en Theunissen (2008) blijkt dat er vijf competenties zijn die van belang zijn voor zelfsturend leren:

1. Regie nemen voor je eigen leerproces
2. Zelfreflectie
3. Leerstrategieën toepassen
4. Samenwerkend leren
5. Werkreflectie.

Ook is de kwaliteit van de leeromgeving van belang: een combinatie van praktijksturing en vraaggerichtheid blijkt een belangrijke stimulans voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een stabiele beroepsidentiteit. Met praktijksturing wordt bedoeld dat leeropdrachten in een realistische vorm aangeboden worden om de transfer van theorie naar concrete praktijksituaties te bevorderen. Vraaggerichtheid impliceert zelfsturing door de leerling, waarbij die eigen ervaringen kan aangrijpen om zijn persoonlijke opleidingstraject mee vorm te geven. De rol van de docent daarbij is niet die van een passieve toeschouwer, maar van een coach die de ontwikkeling van de leerling begeleidt (Geijssel & Meijers, 2005; Geijssel, Slegers, Stoel & Krüger, 2007).

Zelfregulerend leren

“Zelfregulerend leren is een complex begrip dat refereert aan de regulatie of sturing van het leerproces, met andere woorden, wat doen leerlingen om hun leerproces in goede banen te leiden en te houden. Zelfregulerend leren is in de afgelopen jaren gedefinieerd als een complex interactief proces dat niet alleen cognitieve zelfregulatie bevat maar ook motivationele zelfregulatie (Boekaerts, 1997). Toenemende kennis wijst erop dat zelfregulatie kan worden aangeleerd en dat leerlingen die over zelfregulerende vaardigheden beschikken betere cijfers halen in het gebied waarin zij deze vaardigheden toepassen. Het staat echter ook vast dat deze vaardigheid zich niet spontaan ontwikkelt. Om zelfregulerend leren te ontwikkelen moeten docenten een krachtige leeromgeving ontwikkelen waarin leerlingen de kans krijgen en ook worden geïnspireerd om hun eigen leerexperimenten vorm te geven. Dit houdt in dat de leerling gemotiveerd moeten worden om actief te participeren in het leer-doeer proces dat georganiseerd wordt door de docent. Het is dan ook aan de docent omstandigheden te creëren die de leerling uitnodigen zijn voorkennis te activeren en deze toepasbaar te maken voor een nieuwe situatie, alsook te oefenen in het gebruik van bepaalde leerstrategieën. Hiermee wordt de

leerling in staat gesteld zijn eigen kennisbodemp aan te leggen op basis van directe en indirecte leerervaringen (The Cognition and Technology Group at Vanderbilt, 1990). Aangezien leren in hoge mate bestaat uit interactie met de omgeving en de kenmerken van die omgeving een belangrijke invloed hebben op het verloop en de resultaten van leren (Onstenk, 2000), speelt bij de ontwikkeling van het zelfregulerend leren zowel de wijze waarop het onderwijs is ingericht alsook de wijze waarop de leeromgeving is ingericht een cruciale rol". (van Ingen, Schut, Simons, Wijnen & Zuylen, 2003, pp. 12-13). Rozendaal, Minnaert en Boekaerts (2003) rapporteren in hun onderzoek hoe belangrijk motivationele aspecten zijn bij zelfregulerend leren. Dit geeft aan dat motivatie nóg belangrijker wordt als leerlingen in het beroepsonderwijs meer hun eigen leerproces moeten gaan sturen en bijvoorbeeld eigen leerdoelen moeten formuleren.

Krachtige leeromgevingen

De Corte (1990) definieert krachtige leeromgevingen als omgevingen die zodanig zijn ingericht dat de leerprocessen worden uitgelokt die nodig zijn om de beoogde leerresultaten te bereiken. Die beoogde leerresultaten bestaan uit het flexibel en met inzicht kunnen hanteren van een goed georganiseerd kennisbestand, heuristische methoden en metacognitieve vaardigheden. Het concept krachtige leeromgeving is gebaseerd op een constructivistische leeropvatting. Volgens deze theorie is leren een actief en constructief proces, en leerprocessen zouden dan ook bij voorkeur ingebed moeten zijn in contexten die dit leren bevorderen. Dergelijke contexten zijn rijk aan hulpbronnen en leermaterialen, en bieden ruimte aan sociale interactie. Bovendien zijn zulke contexten representatief voor toekomstige taak- en probleemsituaties.

Samenvatting

Overeenkomst in alle vormen van leren is dat het een proces is waarin ervaring op wordt gedaan in de praktijk ook wel context, waarbij de gemotiveerde leerling zelf regie heeft op wat hij wil leren en daar de juiste vragen over durft te stellen en daar actie op durft te ondernemen. Vervolgens wordt er door de leerling gereflecteerd over de handelswijze, waar vervolgens weer nieuwe leerprocessen uit ontstaan. De leeromgeving dient krachtig te zijn, ze bieden ruimte aan sociale interactie die leren bevorderen en zijn representatief aangezien leren in hoge mate bestaat uit interactie met de omgeving. Daarnaast kan gesteld worden dat regie nemen, autonomie en reflectie de gemene delers zijn in alle beschreven vormen van leren, daarbij is het van belang dat de leeromgeving daar ondersteuning in biedt.

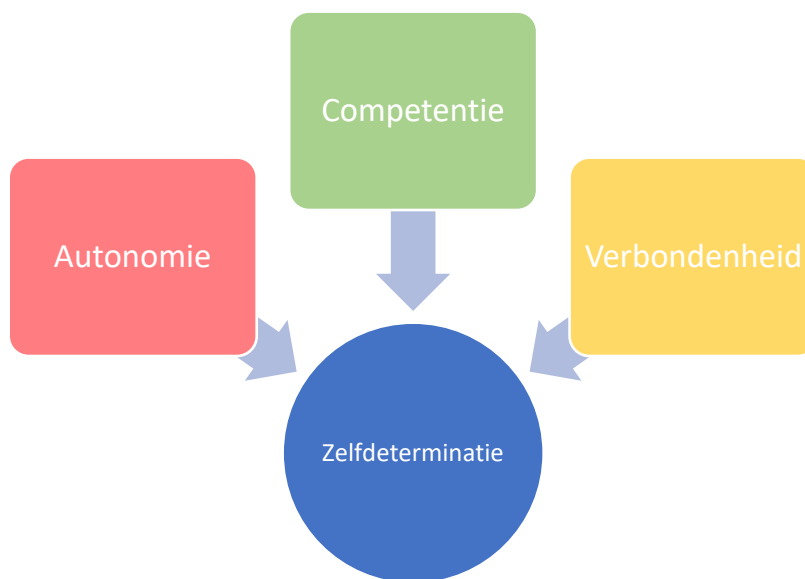
2.3 Zelfdeterminatie theorie: een conceptueel model

Uit het theoretisch kader, beschreven in paragraaf 2.1 en 2.2 komt naar voren dat motivatie, zelfvertrouwen, autonomie, reflectie en sociale interactie in een krachtige leeromgeving de belangrijkste aspecten zijn bij ervaringsgericht leren en samen een hoge kans op studiesucces vormen. Een hoge kans op studiesucces draagt bij aan het verkleinen van de kans op uitval van leerlingen wat het doel is van dit onderzoek. Daarom is er een passend conceptueel model ontwikkeld, die aansluit bij het doel van waaruit de deelvragen zijn ontstaan. Het model is afgeleid van de zelfdeterminatie theorie van Deci & Ryan (1985; 2000). Deze theorie gaat over menselijke motivatie en is toepasbaar op vele verschillende sociale omgevingen waarin mensen zich bevinden. Volgens de zelfdeterminatie theorie zijn mensen proactief van aard en willen mensen zichzelf en hun omgeving steeds verder ontdekken en ontwikkelen. Deci & Ryan (1985) stellen daarom dat alle activiteiten die mensen ondernemen gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en groei. Voor deze groei moet de werkomgeving voldoen aan een aantal voorwaarden: deze moet stimulerend zijn, uitdagend en er moet ruimte voor boeiende activiteiten zijn. Als werknemers geconfronteerd worden met een chaotische of controlerende omgeving, zal hun groei geblokkeerd worden en zullen ze zich gefrustreerd voelen, ze lopen het risico gedemotiveerd en contraproductief te worden. (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens & Andriessen, 2009).

De theorie gaat uit van drie psychologische basisbehoeften:

1. Autonomie;
2. competentie;
3. verbondenheid.

De drie psychologische basisbehoeften stimuleren, mits aan alle drie voldaan wordt, zelfbeschikking van mensen, weergegeven in figuur 2. Volgens deze theorie ontwikkelen zorgprofessionals zich tot de gewenste zelfsturende, reflectieve professionals als zij autonomie ervaren, zich competent voelen en verbondenheid ervaren met anderen (Deci & Ryan, 2000).



Figuur 2 Model van zelfdeterminatie

De zelfdeterminatietheorie sluit aan op de literatuur over studie uitval, praktijk ervaringsgericht leren en de krachtige leeromgeving die daarin belangrijk is om te komen tot het succesvol doorlopen van een opleiding en is toepasbaar voor leerlingen van Marga Klompé, weergegeven in figuur 3. Eerst wordt er gekeken naar de eerste basisbehoefte, autonomie. De leerling heeft behoefte aan autonomie om het leerproces zelf in te kunnen richten. Daarnaast heeft de leerling de behoefte aan competenties, het ontwikkelen van de juiste competenties, het inzetten van competenties waar je goed in bent en het vertrouwen in eigen kunnen. Tot slot heeft de leerling de behoefte aan verbondenheid, hij heeft vertrouwen in anderen, er is een positief leerklimaat waarin de leerling zich vrij voelt om vragen te stellen en waarin fouten mogen worden gemaakt.

1. Autonomie: de leerling maakt de juiste studiekeus en pakt de regie op wat hij wil leren;
2. competenties: zelfvertrouwen; de leerling gelooft in zijn eigen kunnen, is gemotiveerd en in staat tot zelfreflectie;
3. verbondenheid: de leerling heeft vertrouwen in anderen, er is een krachtige leeromgeving die de leerling ondersteunt, waarin hij zich vrij voelt om vragen te stellen en waarin hij niet bang is om fouten te maken.



Figuur 3 Model zelfdeterminatie leerling Marga Klompé

2.4 Vraagstelling

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe kan Marga Klompé voortijdig uitval van leerlingen die een BBL opleiding Verzorgende IG of mbo-Verpleegkunde volgen verkleinen?

Middels de volgende deelvragen zal er antwoord worden gegeven op de hoofdvraag:

1. Welke oorzaken van voortijdig uitval zijn er bekend binnen Marga Klompé?
2. Hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling aangenomen wordt voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?
3. In welke mate voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?
4. Welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden?
5. In hoeverre is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé?

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden

3.1 Onderzoeksmethoden

Om het beroepsproduct te ontwikkelen, wordt dit gehele onderzoek gedaan volgens de Human Centered Design methode (IDEO.org, 2015). Deze methode bestaat uit drie verschillende fasen, namelijk de inspiration fase, de ideation fase en de implementation fase. In de inspiration fase wordt er inspiratie opgedaan voor het beroepsproduct, je leert mensen in deze fase te begrijpen en bespreekt hun verwachtingen en vragen. In de ideation fase wordt de opgedane informatie uit de inspiration fase omgezet naar ideeën, hierover ga je brainstormen en de adviezen uit die brainstorm leg je vervolgens voor aan de opdrachtgever, dit doe je net zolang totdat de opdrachtgever tevreden is. Tot slot volgt de implementation fase, deze fase is bedoeld om het beroepsproduct te gaan testen en uit te brengen. In dit onderzoek komen de inspiration fase en de ideation fase aan bod. De implementation fase valt buiten dit onderzoek.

Covid-19

In de huidige situatie, dat wil zeggen door alle gevolgen die het coronavirus met zich mee brengt (denk aan continu wijzigende maatregelen en de toenemende werkdruk door besmettingen) zijn er veel aanpassingen geweest. Het is niet of bijna niet mogelijk de stakeholders in persoon te spreken, daarnaast zijn veel stakeholders drukker dan normaal en kan het zijn dat hun prioriteit niet ligt bij het beantwoorden van vragen in welke vorm dan ook. Dat vergt creativiteit in het verzamelen van alle benodigde informatie voor dit onderzoek, soms met weinig tot geen respons.

Tijdens dit onderzoek is er zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek gedaan, ook wel mixed methods research genoemd (Baarda, 2014). De onderzoeksvraag is onderzocht door gebruik te maken van vragenlijsten met zowel open vragen als meerkeuzevragen, daarnaast zijn er ongestructureerde interviews afgenomen, deze zijn ingezet voor verkennend onderzoek. Er is dus gebruik gemaakt van zowel deskresearch als fieldresearch en er is literatuur verzameld die gekoppeld zal worden aan de informatie die verzameld is tijdens de fieldresearch. De onderzoeksvraag is onderzocht door gebruik te maken van de volgende onderzoeksmethoden:

Vragenlijsten met open vragen

Er is gekozen om vragenlijsten af te nemen met open vragen aan de leer- werkcoaches om een zo compleet mogelijk beeld te kunnen krijgen van de sollicitatieprocedure en om de leer- werkcoaches de tijd te geven de vragenlijst zo compleet mogelijk in te vullen in een voor hun hectische tijd.

Vragenlijsten met gesloten en meerkeuze vragen

Bij de leerlingen is er een vragenlijst afgenomen met meerkeuze vragen. De antwoorden worden gemeten aan de hand van een vierpunts Likertschaal. De schaal loopt van “volledig mee oneens” via “gedeeltelijk mee oneens” naar “gedeeltelijk mee eens” naar “volledig mee eens”. Er is geen “neutrale” optie toegevoegd, omdat respondenten deze optie vaak kiezen om de onderzoeker positief te stemmen, aldus Garland (1991). Dat geldt ook voor de vragen die gesteld zijn aan de praktijkcoaches, waar ter aanvulling een gesloten vraag gesteld is om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen. Er is gekozen voor het afnemen van vragenlijsten, omdat het een laagdrempelige manier van benaderen is, omdat ze zelf kunnen bepalen wanneer ze de vragenlijst invullen, omdat er zo een grotere kans is op een zo groot mogelijke respons en omdat, zoals eerder aangegeven, Covid-19 een belemmerende rol speelt in zowel het contact met de stakeholders als ook de hectiek en werkdruk die het met zich meebrengt.

Interviews

Er zijn ongestructureerde interviews afgenomen. Er is voor deze methode gekozen, omdat er aanvullende informatie benodigd was die over een onderwerp ging. De geïnterviewde kan op deze manier alle informatie geven over een onderwerp, zonder dat er een op bepaalde 'richting' gestuurd wordt. Daarnaast is het een goede methode om iemand mee te benaderen in een tijd waarin het moeilijk is gebleken om een afspraak in te plannen.

Checklist ethische toetsing

Door het invullen van deze checklist is er vastgesteld dat er geen verdere toetsing noodzakelijk is voor dit onderzoek. De checklist staat in bijlage 1.

3.2 Vragenlijsten

Om antwoord te kunnen geven op de deelvragen zijn er meerdere vragenlijsten ontwikkeld. De vragenlijsten zijn beredeneerd vanuit het model zelfdeterminatie leerling Marga Klompé (figuur 3). De juiste studiekeus en de verwachting van het leer- werktraject met daarin de regie op eigen leerproces en de krachtige leeromgeving zijn meegenomen voor het opstellen van de vragenlijsten. Voor deelvraag 2: 'hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling aangenomen wordt voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?' is er een vragenlijst (Bijlage 2) opgesteld die verstuurd is naar vijf leer- werkcoaches. De resultaten geven weer hoe Marga Klompé bepaalt of een leerling beschikt over de behoeften 'autonomie' en 'eigenschappen' vanuit het model van zelfdeterminatie.

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 3: 'in hoeverre voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?' en deelvraag 5: 'In hoeverre is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé?' is een vragenlijst opgesteld met verschillende thema's (Bijlage 3). De vragenlijst is verstuurd naar 98 leerlingen die op dit moment een opleiding VIG of mbo-VP volgen en door 24 leerlingen volledig ingevuld. De vragenlijst begint met een aantal algemene vragen, waarna er stellingen volgen. Bij deze stellingen kan een leerling aangeven in hoeverre hij het eens is met de stelling volgens de opties 'volledig mee oneens, gedeeltelijke mee oneens, gedeeltelijk mee eens, volledig mee eens'.

Het thema 'sollicitatie' geeft antwoord op deelvraag 3. Het geeft weer in welke mate de leerling zich verdiept heeft in de BBL opleiding en sluit aan bij de behoefte 'autonomie' of ook wel 'juiste studiekeus' van het model van zelfdeterminatie. De thema's 'leer- werkcoach, praktijkcoach, collega's en PEGL-route' geven antwoord op deelvraag 5. De resultaten van deze thema's geven weer in hoeverre er sprake is van de behoefte 'krachtige leeromgeving' uit het model van zelfdeterminatie. Aanvullend daar op is ook een vragenlijst (bijlage 4) uitgezet bij de praktijkcoaches. Er is een mail gestuurd naar 104 teams binnen de organisatie met de vraag of de praktijkcoach van het betreffende team de vragenlijst in zou willen vullen, omdat er geen overzichtslijst is van alle praktijkcoaches binnen de organisatie. De vragenlijst is ingevuld door 35 praktijkcoaches. De vragenlijst bevat de thema's 'ervaring begeleiding praktijkcoach, leer- werkcoach, collega's' (7 stellingen) en 'PEGL-route' (11 stellingen). Aanvullend is gevraagd of de praktijkcoach iedere week gebruik maakt van de beschikbaar gestelde 2 uren begeleiding. Op de stellingen kan geantwoord worden met 'volledig mee oneens, gedeeltelijk mee oneens, gedeeltelijk mee eens en volledig mee eens'. De resultaten van deze thema's geven weer in hoeverre er sprake is van een 'krachtige leeromgeving' uit het model van zelfdeterminatie om tot het succesvol doorlopen en afronden te komen van de opleiding.

3.3 Interviews

Er zijn ongestructureerde interviews gehouden met de leer- werkcoaches, de Senior opleidingsmanager sector Zorg, Welzijn en Sport en een docent van het Graafschap College en met de onderwijsadviseur van AMN. Deze interviews dragen bij aan het antwoord op deelvraag 1: 'Welke oorzaken van voortijdig uitval zijn er bekend binnen Marga Klompé?' en op deelvraag 4:

‘Welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding succesvol te kunnen doorlopen en afronden?’ en deelvraag 5: ‘In hoeverre krijgt een leerling passende begeleiding binnen Marga Klompé?’

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven die zijn opgehaald door middel van de uitgezette vragenlijsten, interviews en literatuuronderzoek. In de opvolgende paragrafen worden de resultaten per deelvraag beschreven, met de conclusie daaraan verbonden.

4.1 Totstandkoming resultaten

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 1 ‘welke oorzaken van voortijdig uitval zijn er bekend binnen Marga Klompé?’ is er deskresearch gedaan op het intranet van de organisatie, daarnaast zijn er ongestructureerde interviews geweest met de leer- werkcoaches om aan de informatie te komen.

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 2 ‘hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling wordt aangenomen voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?’ is er een vragenlijst (zie bijlage 2) uitgezet bij vijf leer- werkcoaches die de gesprekken voeren met de kandidaten. Daarnaast is er contact geweest met een adviseur van AMN, een docent van het Graafschap College en de opleidingsmanager van het Graafschap College over de AMN Talentscan.

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 3 ‘in welke mate voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?’ en deelvraag 5 ‘in welke mate is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé?’ is er, zoals eerder beschreven in paragraaf 3.2, een vragenlijst uitgezet onder 98 leerlingen die op dit moment een opleiding VIG of mbo-V volgen, waarvan de respons 24 is. Daarnaast is er een vragenlijst uitgezet onder de praktijkcoaches van 104 teams van Marga Klompé, waarvan de respons 35 is.

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 4 ‘welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden’ is er deskresearch gedaan. Door middel van literatuuronderzoek, beschreven in hoofdstuk 2 is er informatie verzameld om een antwoord te kunnen geven op deze vraag.

4.2 Welke oorzaken van voortijdig uitval zijn er bekend binnen Marga Klompé?

Op dit moment is er weinig concreets bekend over redenen van uitval, er wordt een Excel bestand (Marga Klompé, persoonlijke communicatie, 2020) bijgehouden wat de status van de leerlingen is, weergegeven in bijlage 5. In dit bestand staat ook vermeld wat de reden van stoppen is. Hierin staat bijvoorbeeld als reden ‘op eigen verzoek’, ‘wegens persoonlijke omstandigheden’, ‘zorg paste niet bij haar’ of ‘geen reden’. Deze redenen geven onvoldoende inzicht. Daarnaast heeft Marga Klompé een formulier ‘stoppen met de opleiding BBL’ (zie bijlage 6) die wordt ingevuld door de leerling en door de leer- werkcoach of regiomanager. Op dat formulier staat bij het kopje ‘redenen voor stoppen’ de volgende opties: ‘ziekte’, ‘op eigen initiatief’ of ‘op initiatief van Marga Klompé’. Ook deze redenen geven onvoldoende inzicht. Omdat de leerlingen die gestopt zijn i.v.m. privacy niet meer benaderd kunnen worden is er aan de leer- werkcoaches gevraagd wat volgens hen de meest voorkomende redenen van uitval zijn. Zij geven aan dat de werk/privé balans de meest voorkomende reden van uitval is en dat het leer- werktraject niet overeenkwam met de verwachting van de leerling op het gebied van de zorg inhoudelijk als ook de vormgeving van het onderwijs via de PEGL-route, ze stellen dat een combinatie van deze redenen ook een reden van uitval is. Dit is op basis van hun ervaring en dit is niet voldoende vastgelegd op papier.

4.3 Hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling wordt aangenomen voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?

Om dit in kaart te brengen is er een vragenlijst (zie bijlage 2) uitgezet bij vijf leer- werkcoaches die de gesprekken voeren met de kandidaten. Daarnaast is er contact geweest met een adviseur van AMN, een docent van het Graafschap College en de opleidingsmanager van het Graafschap College over de AMN Talentscan. Eerst volgt een samenvatting van de antwoorden die gegeven zijn op de vragenlijst die is uitgezet bij de leer- werkcoaches, daarna wordt er ingegaan op de AMN Talentscan. De volledige antwoorden zijn te vinden in bijlage 7.

1. Is er een functieprofiel van de kandidaat?

Op deze vraag geven vier van de vijf leer- werkcoaches aan dat deze er niet is. Leer- werkcoach A geeft aan dat er wel een functieprofiel is. Leer- werkcoaches B en C geven bij deze vraag aan dat er geen functieprofiel is, maar wel een vacaturetekst en deze hebben ze toegevoegd als bijlage (zie bijlage 7). Leer- werkcoach D geeft aan dat er geen functieprofiel is, maar dat er wel een aantal voorwaarden zijn waar een kandidaat aan moet voldoen en waar de kandidaat informatie en vragen over krijgt. De leer- werkcoach geeft aan dat deze punten overeenkomen met wat er in een functieprofiel staat. Leer- werkcoach E geeft aan dat er geen functieprofiel bekend is bij haar.

2. Zo ja; wie heeft deze opgesteld?

Op deze vraag geeft leer- werkcoach A aan dat deze opgesteld is door HR. Leer- werkcoaches B en C geven aan dat de vacature opgesteld is door de HR-adviseur recruitment en nagezien door een leer- werkcoach. Leer- werkcoach D en E hebben 'n.v.t.' ingevuld bij deze vraag.

3. Op basis waarvan is het functieprofiel opgesteld?

Leer- werkcoach A geeft als antwoord 'Taken, verantwoording eisen afdeling, doelgroep'. Leer- werkcoach B en C hebben '???' ingevuld. Leer- werkcoach D en E hebben 'n.v.t.' ingevuld.

4. Wie stelt de vacature op?

Leer- werkcoach A geeft aan dat HR dat doet. Leer- werkcoaches B en C geven aan 'door HR adviseur recruitment en nagezien door leer- werkcoach'. Leer- werkcoach D geeft aan 'door een HR-medewerker'. Leer- werkcoach E geeft aan dat deze wordt opgesteld door Recruitment, in overleg met een collega van leren en ontwikkelen.

5. Op basis waarvan wordt de vacature opgesteld?

Leer- werkcoach A geeft als antwoord 'Vragen vanuit de afdeling wat nodig is'. Leer- werkcoaches B en C geven als antwoord 'De organisatie stelt het aantal leerling plekken beschikbaar. Twee leer- werkcoaches vragen op bij andere leer- werkcoaches van de locaties hoeveel plekken beschikbaar zijn en van welk niveau. De inhoud wordt opgesteld door HR-recruitment, op basis waarvan is onbekend. Misschien vanuit landelijke normen, maar dat weten we niet. We lezen hem wel na'. Leer- werkcoach D geeft als antwoord 'Op het aantal leerling plekken die beschikbaar zijn dit m.b.t. voor het niveau'. Leer- werkcoach E geeft als antwoord 'op basis van praktische informatie, ervaringen vanuit eerdere rondes, mening/visie van medewerkers'.

6. Wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv?

Op deze vraag geven alle leer- werkcoach als antwoord 'leer- werkcoaches'. Leer- werkcoaches B en C volgen daar het volgende nog aan toe: 'Bij twijfel van interne kandidaat wordt dit teruggekoppeld naar HR voor verdere stappen of actie'.

7. Op basis waarvan wordt de sollicitatiebrief en het cv beoordeeld?

Leer- werkcoach A geeft antwoord 'Briefopstelling, voorgeschiedenis en eisen die gevraagd worden'. Leer- werkcoaches B en C antwoorden 'Opstelling van brief, afstand,

opleiding/vooropleiding behorende bij functie waarop ze solliciteren en algemene indruk'. Leer-werkcoach D antwoord 'Op inhoud, motivatie, Nederlands, (voor) opleiding, afstand/woonplaats. Leer-werkcoach E antwoord 'Op de visie van eenieder'.

8. Wie voert het sollicitatiegesprek?

Op deze vraag geven alle leer- werkcoaches het antwoord 'leer- werkcoaches'. Leer- werkcoaches B,C en E voegen daar nog toe 'HR'.

9. Hoe wordt het sollicitatiegesprek gevoerd? (Denk bijvoorbeeld aan methodieken/vraagstellingen)

Leer- werkcoach A geeft als antwoord 'in 3 subgroepen, per groep pakt een onderdeel'. Leer-werkcoaches B en C geven als antwoord 'Sollicitatiegesprekken zijn onderverdeeld bij fysieke gesprekken in balans werk/privé + pitch, uitleg school en PEG route en motivatie voor zorg. Bij Zoom sollicitatiegesprek worden de bovenstaande onderwerpen samen besproken, omdat we dan achter 1 gedeeld scherm zitten'. Leer- werkcoach D geeft als antwoord 'We hebben een standaard document met punten/onderdelen waarop we vragen/doorvragen en de kandidaat geeft een pitch'.

Leer- werkcoach E geeft als antwoord 'Geen speciale methodiek, de gesprekken worden in thema's opgedeeld waarin de sollicitant bij de verschillende leerwerkcoaches de kans krijgt om dit onderwerp toe te lichten. De sollicitant voert dus als het ware 3 korte gesprekjes.

10. Op basis waarvan wordt de sollicitant toegelaten tot het leer- werktraject?

Leer- werkcoach A geeft als antwoord 'daadkrachtigheid, heeft iemand zich verdiept in de eisen, weet de kandidaat wat van haar/hem verwacht wordt, digitaal ontwikkeld, weet wat van zorg bv. verschillende doelgroepen'. Leer- werkcoaches B en C geven als antwoord 'Besluitvorming hangt af van sollicitatiegesprek, opgevraagde referenties. Bij interne kandidaat wordt referentie opgevraagd bij de regiomanager. Uitkomt AMN test'. Leer- werkcoach D geeft als antwoord 'A.d.v. het sollicitatiegesprek, de AMN test en de referentie'. Leer- werkcoach E geeft als antwoord 'Eigen visie van de leer-werkcoaches, er wordt gescoord op bepaalde aandachtspunten. Dit gebeurt echter op basis van de mening/visie van de leer- werkcoaches.

11. Zijn er specifieke middelen/methodieken/formulieren die ingezet worden tijdens de sollicitatieprocedure? Zo ja, welke?

Leer- werkcoach A geeft als antwoord 'Ja, i.v.m corona gesprekken via Zoom contact'. Leer-werkcoaches B en C geven als antwoord 'Pitch. Krijgen de sollicitanten voorafgaande aan het sollicitatiegesprek toegezonden, zie ook vacaturetekst. Gespreksleidraad die gebruikt kan worden (zie bijlage 8). Leer- werkcoach D geeft als antwoord 'zie vraag 9; We hebben een standaard document met punten/onderdelen waarop we vragen/doorvragen (zie bijlage 9) en de kandidaat geeft een pitch'. Leer- werkcoach E geeft als antwoord 'Er is een formulier waarop bepaalde onderdelen gescoord wordt. Deze onderdelen zijn samen bepaald als 'belangrijk' (zie bijlage 9).

4.3.1 Conclusie sollicitatieprocedure

Uit de antwoorden van de leer- werkcoach komt naar voren dat er bij de vragen 'wie stelt de vacature op', 'wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv' en 'wie voert het sollicitatiegesprek' overeenkomstige antwoorden worden gegeven. Bij de overige vragen worden verschillende antwoorden gegeven. Allereerst kan er gesteld worden dat er geen functieprofiel is van de kandidaat. De vacature wordt opgesteld door een medewerker van de HR afdeling, namelijk de HR Adviseur Recruitment. De vacature wordt nagelezen door tenminste één leer- werkcoach. Het wordt niet duidelijk op basis waarvan de vacature inhoudelijk wordt opgesteld, hier worden verschillende antwoorden gegeven. De beoordeling van de sollicitatiebrief en het cv wordt door

de leer- werkcoaches allemaal op een andere wijze gedaan. De antwoorden zijn uiteenlopend, namelijk: ‘briefopstelling, voorgeschiedenis, eisen die gevraagd worden, afstand, algemene indruk, motivatie, Nederlands en op visie van de leer- werkcoaches’. De gesprekken worden gevoerd door de leer- werkcoaches en HR. De gesprekken worden in drie ‘subgroepen’ verdeeld met ieder een ander thema. Deze thema’s zijn ‘balans werk/privé en de pitch, uitleg school en PEGL-route en motivatie voor de zorg’. De sollicitant voert drie korte gesprekjes. Daarnaast geeft een leer- werkcoach aan dat er een standaard document is met punten/onderdelen waarop vragen worden gesteld en zo nodig door wordt gevraagd. De besluitvorming vindt plaats op basis van verschillende aspecten, ook hier worden veel verschillende antwoorden gegeven, namelijk: ‘daadkrachtigheid, verdieping in eisen, of de kandidaat weet wat er van hem/haar verwacht wordt, digitaal ontwikkeld, kennis van zorg en de verschillende doelgroepen, het sollicitatiegesprek, referentie, AMN test, eigen mening/visie van de leer- werkcoaches. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende middelen/methodieken/formulieren, die niet door iedere leer- werkcoach worden gebruikt. Namelijk de gespreksleidraad en het standaardformulier met onderdelen waarop gescoord wordt, waarvan niet duidelijk is waar de onderdelen op gebaseerd zijn. Daarnaast wordt er door de sollicitant een korte pitch gehouden. Er kan gesteld worden dat de sollicitatieprocedure door iedere leer- werkcoaches anders benaderd wordt, getuige de verschillende antwoorden en verschillende formulieren. Ook wordt niet duidelijk waar de keuzes in de procedure op gebaseerd zijn. Daarmee wordt dus ook niet duidelijk waarop de keuze voor een leerling kandidaat gebaseerd is. Tot slot kan er, getuige de vele verschillen, geconcludeerd worden dat er weinig eenduidig is vastgelegd over hoe de sollicitatiebrief wordt beoordeeld, de wijze waarop de gesprekken gevoerd worden en hoe er tot besluitvorming wordt gekomen over een kandidaat leerling in de sollicitatieprocedure. Het proces (Marga Klompé, persoonlijke communicatie, 2020) daarentegen is wel vastgelegd (zie bijlage 10).

4.3.2 AMN Talentscan

Na de briefselectie en een sollicitatiegesprek wordt er een Assess, Manage en Navigate (AMN, 2020) Talentscan afgenomen bij de kandidaten. De AMN Talentscan is voor Marga Klompé onderdeel van de toelatingsprocedure. Op de website van AMN wordt beschreven dat de AMN Talentscan door 70 procent van alle mbo-studenten wordt gemaakt en dat deze COTAN gecertificeerd is. Het brengt de hoofdfactoren persoonlijkheid, gemeten met de factoren van het Big Five model en daaraan toegevoegd de factor intrinsieke motivatie, de cognitieve capaciteit en competenties in kaart. Om erachter te komen hoe de testresultaten geïnterpreteerd worden, is de handleiding van de AMN Talentscan opgevraagd bij het Graafschap College (bijlage 11), die deze test op dit moment afneemt. Hierdoor wordt duidelijk hoe de test geïnterpreteerd dient te worden door het Graafschap College. Daarnaast is er telefonisch contact geweest met een onderwijsadviseur van AMN over het gebruik van de Talentscan. Ook is er informatie over de AMN Talentscan opgehaald middels een ongestructureerd interview met de opleidingsmanager van het Graafschap College en een docent die de AMN Talentscan afneemt.

Doel AMN Talentscan

In de handleiding van de AMN Talentscan (zie bijlage 11) staat het volgende doel beschreven: ‘De Talentscan heeft het doel om opleiders te helpen inzicht te geven in de talenten en mogelijkheden van deelnemers. De test beoogt bij te dragen aan een goede begeleiding van de deelnemer. Dit wordt gedaan door in kaart te brengen wat de cognitieve capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van een deelnemer zijn. Daarnaast zal worden vastgesteld welke begeleidingsstijl het beste bij een deelnemer past. Houd bij de interpretatie echter in gedachten dat het goed is om de scores niet in isolatie te bekijken. Om een compleet beeld van een deelnemer te krijgen is het aan te raden om ook aanvullende informatie daarin te betrekken, bijvoorbeeld uit een intakegesprek of informatie van de vorige school’. Daarop aanvullend stelt

de adviseur van AMN dat de test als belangrijkste doel heeft bij te dragen aan goede begeleiding van de deelnemer.

Afname AMN Talentscan

In de handleiding (bijlage 11) staat beschreven dat de Talentscan gestandaardiseerd is en dat de deelnemers de test geheel zelfstandig kunnen doorlopen. De test start met een algemene uitleg voordat de deelnemers starten met het eerste onderdeel. Bij elk testonderdeel krijgt de deelnemer eerst uitleg over de bedoeling van de test en welke opdracht er moet worden uitgevoerd. Vervolgens komen er een of meerdere oefenopgaven, zodat de deelnemer vertrouwd kan raken met de test. Daarna start pas de daadwerkelijke test. Aangezien alles tijdens de testafname wordt uitgelegd en de test capaciteiten meet, mogen de begeleiders geen inhoudelijke vragen beantwoorden.

Interpretatie AMN Talentscan

In de handleiding (bijlage 11) van de AMN Talentscan staat beschreven dat de resultaten van de testafname automatisch worden verwerkt en leiden tot een rapportage. Men kan verschillende rapportages genereren, zie hoofdstuk 5 Rapportages. De AMN Talentscan is COTAN gecertificeerd, maar dat betekent niet dat de test door een psycholoog afgenomen hoeft te worden. Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma (2010) beschrijven in het COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests dat er in de handleiding aandacht dient te worden besteed aan de deskundigheid van de beoogde gebruikers. Er kan bijvoorbeeld worden omschreven welke soorten professionals vanuit hun opleiding of werkervaring geschikt worden geacht. Daarnaast kan er een adequate omschrijving worden gegeven van de kennis en vaardigheden die noodzakelijk worden geacht voor de afname en de interpretatie van de test. In de handleiding staat hier dan ook het volgende beschreven: ‘het is belangrijk dat een geschoold persoon – iemand die de interpretatietraining van AMN heeft gevolgd – de rapportage interpreteert en bespreekt met de deelnemer. Dit kan een intaker, SLB-er, zorgcoördinator of psycholoog zijn. Voorwaarde is dat de resultaten objectief geïnterpreteerd worden. De intaker, SLB-er, zorgcoördinator of psycholoog moet zijn/haar beslissingen en afspraken kunnen verantwoorden. Een andere voorwaarde is dat men vertrouwelijk omgaat met de gegevens en resultaten van de deelnemers’.

Aanvulling adviseur AMN

De adviseur van AMN stelt dat de test door de gemeten persoonlijkheidskenmerken en daarbij passende begeleidingsstijl een goede voorspelling geeft of iemand een goede kans van slagen heeft of niet. De cognitieve capaciteiten zijn in mindere mate van belang. Ook vertelt hij dat er bij de interpretatietraining die gegeven wordt door AMN de nadruk op de begeleidingsstijlen wordt gelegd bij het geven van een advies. Ook vertelt hij dat uit ervaring is gebleken dat leerlingen met begeleidingsstijl 1 (uitdagen) de grootste kans van slagen hebben. Leerlingen met begeleidingsstijl 3 (sturen) hebben daarentegen de kleinste kans van slagen. Leerlingen die laag op 2 (ondersteunen) en 4 (overleggen) scoren zullen het moeilijk krijgen. Zie hoofdstuk 15 ‘begeleidingsstijlen’ van bijlage 11 voor een beschrijving van de begeleidingsstijlen. Hij stelt ook dat er met deze informatie door zowel de onderwijsinstelling als de zorgorganisatie een goede samenwerking aangegaan kan worden in de begeleiding van de leerling.

Doel Graafschap College en Marga Klompé

Tot nu toe is er geen informatie gevonden over wat het specifieke doel van Marga Klompé is met de inzet van de AMN Talentscan. Het is niet duidelijk waarom Marga Klompé er voor gekozen heeft de AMN Talentscan als selectie-instrument in te zetten. Ook is het niet duidelijk waarom er juist voor deze AMN Talentscan is gekozen en niet voor een ander instrument. In het beleid noch in andere stukken staat hier iets over beschreven. Op de website van het Graafschap College staat beschreven dat het Graafschap College in opdracht van (potentiële) werkgevers een advies aan

kandidaten geeft over welke opleidingstrajecten passen bij de capaciteiten en persoonlijke kenmerken van (potentiële) werknemers in de zorg- en welzijnssector. De testafname wordt gefactureerd aan de (potentiële) werkgever (Graafschap College, 2020). Dat wordt beaamd door de opleidingsmanager van het Graafschap College, zoals beschreven in. Hij benoemt dat de AMN Talentscan op vraag wordt aangeboden, maar voor het Graafschap College zelf geen onderdeel is van de intake. Marga Klompé koopt het advies in bij het Graafschap College, die hier zelf dus geen doel mee heeft.

Afname Graafschap College en Marga Klompé

Voor meer informatie is er contact opgenomen met een docent van het Graafschap college die bekend is met de afname en interpretatie van de AMN Talentscan. De docent vertelt dat de AMN Talentscan wordt afgenomen door verschillende docenten en/of medewerkers van het Graafschap College. De leerling meldt zich aan voor de AMN Talentscan en ontvangt een uitnodiging voor de afname en voor de terugkoppeling van de test met de intaker.

Interpretatie Graafschap College en Marga Klompé

De docenten die de test afnemen, interpreteren en er een advies over schrijven, hebben hiervoor een interpretatietraining gevolgd bij AMN. De docent geeft aan dat er een advies aan de leerling en aan Marga Klompé over de uitslag van de test wordt gegeven. De docent interpreteert de test die gemaakt is, passend bij het niveau van de opleiding in combinatie met de passende leeftijdscategorie. De resultaten worden aan de hand van de handleiding (bijlage 11) en bijpassende normgroep berekend en geïnterpreteerd. Met de AMN Talentscan wordt er door het Graafschap College voornamelijk gekeken naar het capaciteitsniveau van de leerling passend bij de opleiding en de leeftijd. De interpretatie zegt dus niets over de persoonlijkheidsfactoren en competenties die specifiek passen bij een opleiding Verzorgende IG of mbo- VP. Op de vraag hoe hier dan een advies wordt gegeven die een leerling wel of niet geschikt maakt voor een opleiding Verzorgende IG of mbo- VP via de PEGL-route, wordt gesteld dat dit geïnterpreteerd wordt op basis van eigen ervaring en eigenschappen die de docent passend vindt bij de PEGL-route. Op de vraag welke eigenschappen dat zijn, wordt 'zelfstandigheid' genoemd. Op de vraag of dat ergens vastgelegd is en waar dat op gebaseerd is, is het antwoord dat dat gebaseerd is op eigen inschatting en op de visie van het Graafschap College. De gemaakte test en het advies van het Graafschap College wordt aangeleverd bij de leer- werkcoaches van Marga Klompé, die het advies meenemen in de besluitvorming rondom de leerling kandidaat.

4.3.3 Conclusie AMN Talentscan

Marga Klompé maakt in de sollicitatieprocedure gebruik van de AMN Talentscan, al is onduidelijk wat het doel van de organisatie is met deze test, naast het beschreven doel van de AMN Talentscan zelf. Ook is het niet duidelijk waarom er voor deze test gekozen is, waarom deze van belang is en hoe er naar de uitkomst wordt gekeken. Het Graafschap College beschrijft dat het de AMN Talentscan in opdracht van (potentiële) werkgevers afneemt bij leerlingen en dat de testafname wordt gefactureerd aan de (potentiële) werkgever. Hierdoor lijkt het alsof het Graafschap College zelf geen baat heeft bij de uitkomsten van deze test en dat wordt beaamd door de opleidingsmanager van het Graafschap College. De adviseur van AMN stelt juist dat er een goede samenwerking aangegaan kan worden op het gebied van de juiste, passende begeleidingsstijl voor de leerling. Daarnaast kan gesteld worden dat erbij zowel Marga Klompé als het Graafschap College niks is vastgelegd over de persoonlijkheidsfactoren en competenties passend bij een VIG of VP opleiding volgens de PEGL-route. Er wordt door het Graafschap College voornamelijk gekeken naar het capaciteitsniveau van de leerling passend bij de opleiding en de leeftijd, terwijl de adviseur van AMN stelt dat de test door de gemeten persoonlijkheidskenmerken en daarbij passende begeleidingsstijl een goede voorspelling geeft of iemand een goede kans van slagen heeft of niet en dat de cognitieve capaciteiten in mindere

mate van belang zijn. Tot slot kan worden geconcludeerd dat Marga Klompé het doel van inzet van de AMN Talentscan niet helder heeft en daarmee dus belangrijke informatie mist, die inzicht geven in de kans van slagen van een leerling. Het Graafschap College heeft geen doel met deze AMN Talentscan, anders dan dat het inkomsten oplevert.

4.4 In welke mate voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?

Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag is het thema 'sollicitatie' opgenomen in de vragenlijst. Dit thema bevat zeven stellingen die de leerlingen kunnen beantwoorden met 'volledig mee oneens, gedeeltelijk mee oneens, gedeeltelijk mee eens en volledig mee eens'

Tabel 2 Resultaten thema sollicitatie

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
In de vacaturetekst staat voldoende informatie beschreven over hoe de opleiding via de PEGL-route vormgegeven is	20,83%	20,83%	41,67%	16,67%
In de vacaturetekst staat voldoende beschreven wat ik kan verwachten van het leer-werktraject	20,83%	12,50%	50%	16,67%
Marga Klompé kan mij voor sollicitatie voldoende informatie verschaffen over het leer- werktraject	16,67%	4,17%	50%	29,17%
Het was mij vóór mijn sollicitatie duidelijk hoe de opleiding via de PEGL route vormgegeven wordt	37,50%	20,83%	33,33%	8,33%
Tijdens mijn sollicitatie is mij duidelijk uitgelegd hoe de opleiding via de PEGL route is vormgegeven	25%	20,83%	37,50%	16,67%
Tijdens mijn sollicitatie is mij duidelijk uitgelegd wat ik van de PEGL route kon verwachten	25%	16,67%	37,50%	20,83%
Tijdens mijn sollicitatie is mij duidelijk uitgelegd wat de invloed van het leer-werktraject zou kunnen zijn op mijn werk-privé balans	4,17%	12,50%	33,33%	50%

4.4.1 Conclusie

Uit de resultaten, weergegeven in tabel 2, blijkt dat meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat het vóór sollicitatie onvoldoende duidelijk was hoe de opleiding via de PEGL-route vormgegeven wordt. Een krappe meerderheid geeft aan dat er in de vacaturetekst voldoende beschreven staat hoe de opleiding via de PEGL-route vormgegeven is. Een iets grotere meerderheid geeft aan dat er in de vacature tekst voldoende beschreven staat wat te verwachten

van het leer- werktraject. Daarentegen geeft een ruime meerderheid aan dat Marga Klompé voor sollicitatie voldoende informatie kan verschaffen over het leer- werktraject. Een krappe meerderheid van de respondenten geeft aan dat er tijdens sollicitatie duidelijk uit is gelegd hoe de opleiding via de PEGL-route vormgegeven is en wat ze ervan konden verwachten. Daarentegen geeft een ruime meerderheid aan dat er tijdens sollicitatie duidelijk uitgelegd is wat de invloed van het leer- werktraject zou kunnen zijn op de werk-privé balans. De leerling weet voor sollicitatie onvoldoende wat de PEGL-route inhoudt en daarmee kun je ook stellen dat de leerling niet voldoende weet waar hij eigenlijk op solliciteert. Dat beeld komt deels overeen met de uitleg over en verwachting van de PEGL-route tijdens de sollicitatie, want op deze thema's geeft een krappe meerderheid aan dat voldoende te vinden. Daarentegen geven de respondenten aan dat de invloed van het leer- werktraject op de werk-privé balans wel duidelijk uitgelegd is. Tot slot kan er geconcludeerd dat de antwoorden bij dit thema erg verspreid zijn en daardoor kan er geen eenduidig beeld worden geschetst. Daarmee kan gesteld worden dat leerlingen zich niet in hoge mate geïnformeerd voelen en dat er op dit thema meerdere verbeterpunten aan te brengen zijn.

4.5 Welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden?

Uit de literatuur, beschreven in hoofdstuk 2, blijkt dat er persoonlijke eigenschappen van belang zijn die het risico op uitval in een zorgopleiding verkleinen en dat er eigenschappen van belang zijn die aansluiten bij ervaringsgericht leren. In het onderzoek van zowel Beemsterboer (2009) als Feltzer en Rickli (2009) wordt geconcludeerd dat persoonlijkheid een goede voorspeller blijkt van studiesucces en dat het ook een goede voorspeller is van de verwachte kans van uitval van een leerling. Uit beide onderzoeken komt naar voren dat een lage score op stabiliteit en zelfvertrouwen een verhoogde kans op uitval geeft en dat ongemotiveerde of extrinsiek gemotiveerde leerlingen een zeer groot risico op studie-uitval hebben. Een goede positieve voorspeller van studiesucces is zorgvuldigheid en de hoogste en belangrijkste correlerende factor in meerdere onderzoeken is motivatie. Leerlingen die intrinsiek gemotiveerd zijn hebben een zeer hoge waarschijnlijkheid op succes. Meijers et al. (2006) onderschrijven dat, want zij stellen dat leerlingen die zich onzeker voelen over zichzelf, hun opleiding en toekomst, vaker van plan zijn om te stoppen met de opleiding. Wat betreft de leeromgeving zijn begeleidingsgesprekken met de praktijkbegeleider vanuit het bedrijf belangrijk om uitval te voorkomen. Tot slot stelt Finn (in Uden, 2012) dat motivatie voor en betrokkenheid bij het beroepsonderwijs voor studenten intrinsieke drijfveren zijn voor het leveren van prestaties. Als een student zich kan identificeren met de opleiding zal hij zich ook inzetten voor zijn beroepsopleiding en is de kans klein dat een hij een voortijdig schoolverlater wordt. Bij een beroepsopleiding komt daar een aspect bij, een student moet zich niet alleen kunnen identificeren met de opleiding maar ook met het beroep.

4.5.1 Conclusie

Samengevat kan worden gesteld dat de volgende eigenschappen van belang zijn om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden:

- Zorgvuldigheid;
- stabiliteit;
- intrinsieke motivatie;
- geloof in eigen kunnen;
- regie nemen;
- zelfreflectie.

Een lage score op de volgende eigenschappen vormen een risico:

- Stabiliteit;

- zelfvertrouwen;
- motivatie.

4.6 In hoeverre is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé?

Er is een vragenlijst afgenomen bij de leerlingen, waarin de thema's 'leer- werkcoach (vijf stellingen), praktijkcoach (zes stellingen) en collega's (vijf stellingen)' opgenomen zijn om deze vraag te kunnen beantwoorden. Ieder thema bevat stellingen die de leerlingen kunnen beantwoorden met 'volledig mee oneens, gedeeltelijk mee oneens, gedeeltelijk mee eens en volledig mee eens'. Daarnaast is er een vragenlijst bij de praktijkcoaches uitgezet met het thema 'ervaring begeleiding', een gesloten vraag 'ik maak iedere week gebruik van de uren die ik heb staan voor leerlingbegeleiding' en het thema 'PEGL-route'.

4.6.1 Resultaten thema leer- werkcoach

Tabel 3 Resultaten thema leer- werkcoach

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
Ik ben tevreden over de begeleiding die ik ontvang van mijn leer- werkcoach	0%	4,17%	45,83%	50%
Ik kan voldoende leren van mijn leer- werkcoach	4,17%	12,50%	33,33%	50%
Mijn leer- werkcoach heeft voldoende tijd voor mij	4,17%	8,33%	45,83%	41,67%
Mijn leer- werkcoach stimuleert mij voldoende om te leren	4,17%	8,33%	41,67%	45,83%
Het is mij duidelijk wat ik kan verwachten van mijn leer- werkcoach	0%	12,50%	37,50%	50%

4.6.2 Conclusie leer- werkcoach

Uit de resultaten in tabel 3 valt op dat geen enkele leerling aangeeft volledig ontevreden te zijn over de begeleiding en geen enkele leerling geeft aan dat het volledig onduidelijk wat ze kunnen verwachten van de leer- werkcoach. De minst positieve score op dit thema geeft weer dat een klein deel van de leerlingen aangeeft onvoldoende te kunnen leren van zijn leer- werkcoach. Samengevat kan er geconcludeerd worden dat de leerlingen een hoge mate van tevredenheid ervaren ten aanzien van de begeleiding die ze ontvangen van de leer- werkcoach, op deze stelling wordt ook het hoogst gescoord. Maar liefst 95,83% is het gedeeltelijk of volledig eens met de stelling. Daarentegen zou er verbetering aangebracht kunnen worden in het feit dat een deel van de leerlingen ervaart onvoldoende te kunnen leren van zijn leer- werkcoach. Verder zijn er weinig verbeterpunten ten aanzien van dit thema.

4.6.3 Resultaten vragenlijst thema praktijkcoach

Tabel 4 Resultaten thema praktijkcoach

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
Ik ben tevreden over de begeleiding die ik ontvang van mijn praktijkcoach	4,17%	0%	33,33%	62,50%
Ik kan voldoende leren van mijn praktijkcoach	4,17%	0%	25%	70,83%
Mijn praktijkcoach heeft voldoende tijd voor mij	4,17%	8,33%	25%	62,50%
Het is mij bekend hoeveel uren de praktijkcoach ter beschikking heeft voor mijn begeleiding	20,83%	25%	16,67%	37,50%
Mijn praktijkcoach stimuleert mij voldoende om te leren	4,17%	12,50%	16,67%	66,67%
Het is mij duidelijk wat ik kan verwachten van mijn praktijkcoach	0%	12,50%	25%	62,50%

4.6.4 Conclusie praktijkcoach

Uit de resultaten van tabel 4 valt op dat de leerlingen een hoge mate van tevredenheid ervaren ten aanzien van de begeleiding van de praktijkcoach. Op de bijbehorende stelling over de tevredenheid geeft 95,83% aan het hier gedeeltelijk of volledig mee eens te zijn. Opvallend is dat de leerlingen het er voor 70,83% volledig mee eens zijn dat ze voldoende kunnen leren van de praktijkcoach. Ook is het opvallend dat geen enkele leerling aangeeft volledig onduidelijk te hebben wat hij kan verwachten van zijn praktijkcoach. 45,83% van de leerlingen geeft aan dat het voor hem niet of niet helemaal bekend is hoeveel uren de praktijkcoach ter beschikking heeft voor de begeleiding van de leerling.

Samengevat kan er geconcludeerd worden dat de leerlingen een hoge mate van tevredenheid ervaren ten aanzien van de begeleiding die ze ontvangen van de praktijkcoach. Wel blijkt dat bij iets minder dan de helft van de leerlingen bekend is hoeveel uren de praktijkcoach beschikbaar heeft. Daar zouden de praktijkcoach en de leerling beter over kunnen communiceren. Er zijn verder weinig verbeterpunten ten aanzien van dit thema.

4.6.5 Resultaten vragenlijst thema collega's

Tabel 5 Resultaten thema collega's

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
Ik ben tevreden over de begeleiding die ik ontvang van mijn collega's	4,17%	12,50%	37,50%	45,83%
Ik kan voldoende leren van mijn collega's	4,17%	8,33%	20,83%	66,67%
Mijn collega's hebben voldoende tijd voor mij	8,33%	4,17%	33,33%	54,17%
Mijn collega's stimuleren mij voldoende om te leren	4,17%	16,67%	37,50%	41,67%
Het is mij duidelijk wat ik kan verwachten van mijn collega's	0%	25%	20,83%	54,17%

4.6.6 Conclusie collega's

Uit de resultaten van tabel 5 valt op dat de leerlingen ook hier een hoge mate van tevredenheid ervaren ten aanzien van de begeleiding die ze ontvangen van collega's. Opvallend is dat 87,50% het er gedeeltelijk of volledig mee eens is dat ze voldoende kunnen leren van collega's. Daarnaast geeft geen enkele leerling aan dat het volledig onduidelijk is wat hij kan verwachten van zijn collega's. Daarentegen geeft wel een kwart van de leerlingen aan dat het niet geheel duidelijk is wat ze kunnen verwachten van collega's en geeft 20,84% aan dat collega's ze niet of niet voldoende stimuleren om te leren. Samengevat kan er geconcludeerd worden dat de leerlingen een hoge mate van tevredenheid ervaren ten aanzien van de begeleiding die ze ontvangen van collega's. Wel zouden er verbeteringen aan kunnen worden gebracht in wat de leerling kan verwachten van collega's en het stimuleren door collega's om voldoende te leren.

4.6.7 Resultaten thema PEGl-route

Tabel 6 Resultaten thema PEGl-route

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
Mijn leer- werkcoach begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is	4,17%	16,67%	33,33%	45,83%
Mijn leer- werkcoach kan mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	0%	29,17%	25%	45,83%
Mijn praktijkcoach begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is	4,17%	20,83%	41,67%	33,33%
Mijn praktijkcoach kan mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	8,33%	16,67%	41,67%	33,33%
Mijn collega's begrijpen hoe de PEGl-route vormgegeven is	33,33%	41,67%	20,83%	4,17%
Mijn collega's kunnen mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	37,50%	37,50%	20,83%	4,17%

4.6.8 Conclusie PEGl-route

Er kan geconcludeerd worden dat een ruime meerderheid van de leerlingen ervaart dat de leer-werkcoach begrijpt en uit kan leggen hoe de PEGl-route vormgegeven is. Opvallend is wel dat bijna een derde het gedeeltelijk oneens is met de stelling 'de leer- werkcoach kan mij uit leggen hoe de PEGl-route vormgegeven is'. Voor de praktijkcoaches geldt dat een ruime meerderheid vindt dat ze begrijpen en uit kunnen leggen hoe de PEGl-route vormgegeven is. 75% van de leerlingen ervaart dat collega's de vormgeving van de PEGl-route niet volledig of zelfs helemaal niet begrijpen noch uit kunnen leggen.

4.6.9 Resultaten vragenlijst praktijkcoaches thema ‘ervaring begeleiding’

Tabel 7 Resultaten thema 'ervaring begeleiding'

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
Ik ben tevreden over de begeleiding die ik kan bieden aan de leerling	8,57%	14,29%	45,71%	31,43%
De leerling weet wat hij/zij van mij kan verwachten	11,43%	0%	42,86%	45,71%
Ik heb voldoende tijd beschikbaar voor de leerling	11,43%	14,29%	62,86%	11,43%
Ik ben tevreden over de begeleiding die mijn collega's bieden aan de leerling	2,86%	17,14%	62,86%	17,14%
Ik ben tevreden over de begeleiding die de leerwerkcoach biedt aan de leerling	4,17%	8,33%	20,83%	66,67%
Ik ben tevreden over de ondersteuning die de leerwerkcoach mij biedt	2,86%	2,86%	34,28%	60%
Ik weet wat ik van de leerwerkcoach kan verwachten	5,71%	5,71%	20%	68,58%

Tabel 8 Resultaat stelling 'ik maak iedere week gebruik van de uren die ik heb staan voor leerlingbegeleiding'

Antwoordmogelijkheden	Percentage
Ja	42,86%
Nee	57,14%

4.6.10 Conclusie praktijkcoaches ‘ervaring begeleiding’

Er kan geconcludeerd worden dat de praktijkcoaches bij alle stellingen m.b.t. de begeleiding die ze bieden en ontvangen een hoge mate van tevredenheid ervaren. Ruim 70% van de praktijkcoaches is het met alle stellingen gedeeltelijk of volledig eens. Wat enigszins in negatieve zin opvalt is dat een kwart van de praktijkcoaches ervaart onvoldoende tijd te hebben voor de leerling. Daar op aansluitend is het opvallend dat ruim 57% van de praktijkcoaches niet iedere week gebruik maakt van de uren die beschikbaar zijn gesteld.

4.6.11 Resultaten vragenlijst praktijkcoaches thema 'PEGL-route'

Tabel 9 Resultaten praktijkcoaches thema 'PEGL-route'

Stelling	Volledig mee oneens	Gedeeltelijk mee oneens	Gedeeltelijk mee eens	Volledig mee eens
Het is mij duidelijk hoe de PEGl-route vormgegeven is	17,14%	20%	45,71%	17,14%
Ik kan uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	11,43%	31,43%	42,86%	14,29%
De leerling weet bij aanvang van het leertraject hoe de opleiding via de PEGl-route vormgegeven is	20%	31,43%	45,71%	2,86%
De leerling begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is	17,14%	42,86%	37,14%	2,86%
De leerling kan mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	14,29%	40%	37,14%	8,57%
De leer- werkcoach begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is	8,57%	11,43%	28,57%	51,43%
Mijn leer- werkcoach kan mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	8,57%	11,43%	34,29%	45,71%
Mijn collega's begrijpen hoe de PEGl-route vormgegeven is	42,86%	40%	14,29%	2,86%
Mijn collega's kunnen mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is	48,57%	34,29%	14,29%	2,86%
De PEGl-route past bij het team waarin ik werk	20%	42,86%	31,43%	5,71%
De PEGl-route past bij de organisatie Marga Klompé	17,14%	37,14%	28,57%	17,14%

4.6.12 Conclusie praktijkcoaches 'PEGL-route'

Voor ruim 62% van de praktijkcoaches is het duidelijk hoe de PEGl-route vormgegeven is. Een krappe meerderheid, ruim 57% kan uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is. Iets meer dan de helft van de praktijkcoaches ervaart dat de leerling bij aanvang van leertraject onvoldoende weet en uit kan leggen hoe de opleiding via de PEGl-route vormgegeven is. 80% van de praktijkcoaches ervaart dat de leer- werkcoach begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is en dat ook uit kan leggen. Meer dan 80% van de praktijkcoaches ervaart dat hun collega's niet begrijpen en ook niet uit kunnen leggen hoe de PEGl-route vormgegeven is. Ook ervaart ruim 60% van de praktijkcoaches dat de PEGl-route niet past het team waarin ze werken. Iets meer dan de helft van de praktijkcoaches ervaart dat de PEGl-route niet past bij de organisatie Marga Klompé.

4.6.13 Conclusie deelvraag 5

De leerlingen ervaren een hoge mate van tevredenheid ten aanzien van de begeleiding die ze ontvangen van de leer- werkcoaches. Daarnaast ervaren de leerlingen dat de leer- werkcoach begrijpt en uit kan leggen hoe de PEGl-route vormgegeven is. Ook zijn de leerlingen in hoge mate

tevreden over de begeleiding die ze ontvangen van de praktijkcoach. Het is iets minder dan de helft van de leerlingen bekend hoeveel uren begeleiding de praktijkcoach beschikbaar heeft voor ze. Daar op aansluitend stelt een kwart van de praktijkcoaches onvoldoende tijd te hebben voor de leerling, terwijl iets meer dan de helft van de praktijkcoaches stelt dat ze niet iedere week gebruik maken van de beschikbaar gestelde begeleidingsuren. De praktijkcoaches ervaren daarnaast wel een hoge mate van tevredenheid over de begeleiding die ze zelf bieden. Iets meer dan de helft van de praktijkcoaches begrijpt en kan uitleggen hoe de PEGL-route vormgegeven is. De leerlingen zijn in hoge mate tevreden over de begeleiding die ze ontvangen van collega's, alleen is het voor de leerlingen soms onduidelijk wat ze kunnen verwachten van collega's en zouden collega's de leerling meer kunnen stimuleren om te leren. Ook ervaart 75% van de leerlingen dat collega's de PEGL-route onvoldoende begrijpen en uit kunnen leggen. De praktijkcoaches sluiten daarbij aan, ruim 80% van hen ervaart dat collega's de PEGL-route niet begrijpen en dat collega's ook niet uit kunnen leggen wat de PEGL-route inhoudt. Ook ervaart ruim 60% van de praktijkcoaches dat de PEGL-route niet past het team waarin ze werken. Iets meer dan de helft van de praktijkcoaches ervaart dat de PEGL-route niet past bij de organisatie Marga Klompé.

Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt alle informatie die verkregen is in de inspiration fase samengevoegd om tot een antwoord en tot aanbevelingen te komen. Er wordt door middel van de conclusies van de deelvragen antwoord gegeven op de hoofdvraag ‘Hoe kan Marga Klompé inspelen op voortijdig uitval van leerlingen die een BBL opleiding Verzorgende IG of mbo-Verpleegkunde volgen?’

5.1 Conclusie

Deelvraag 1: Welke oorzaken van voortijdig uitval zijn er bekend binnen Marga Klompé?

Uit het onderzoek is gebleken dat er weinig wordt vastgelegd over oorzaken van uitval binnen Marga Klompé. Dat wat wel vast wordt gelegd, wordt middels een Excel bestand gedaan (bijlage 5) en middels het ‘formulier stoppen met de opleiding BBL’. Echter geven de oorzaken die hier op vast worden gelegd onvoldoende inzicht in waarom een leerling voortijdig uitvalt.

Deelvraag 2: Hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling aangenomen wordt voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?

De leer- werkcoaches bepalen of een leerling aangenomen wordt aan de hand van de sollicitatiebrief, de gesprekken, de pitch, het advies over de AMN Talentscan en de referentie. Er worden verschillende middelen, methodieken, formulieren gebruikt. Ook is de inzet van de AMN Talentscan onduidelijk en volgens de adviseur van AMN wordt deze niet optimaal ingezet. Het lijkt alsof iedere leer- werkcoach zijn eigen interpretatie heeft van een kandidaat met hier en daar overlap in het gebruik van middelen, methodieken en formulieren. Het is niet eenduidig vastgelegd hoe de inhoud van de sollicitatieprocedure tot stand is gekomen, hoe die eruit ziet, waarom er voor deze inhoud is gekozen en hoe er tot besluitvorming wordt gekomen over een kandidaat leerling.

Deelvraag 3: In welke mate voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?

Uit de conclusie in paragraaf 4.3.1 blijkt dat de leerling voor en tijdens de sollicitatie onvoldoende weet wat de PEGL-route inhoudt, hoe de PEGL-route vormgegeven is en wat hij van de PEGL-route kan verwachten. De leerling kan wel voldoende informatie verkrijgen van Marga Klompé over het leer- werktraject, weet redelijk goed wat hij kan verwachten van het leer- werktraject en stelt dat er tijdens de sollicitatieprocedure duidelijk uitgelegd is wat de invloed van het leer- werktraject zou kunnen zijn op de werk-privé balans. Er kan geconcludeerd worden dat een leerling zich niet in hoge mate geïnformeerd voelt over de BBL opleiding die hij gaat volgen.

Deelvraag 4: Welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden?

Uit de conclusie, weergegeven in paragraaf 4.4.1 kan worden gesteld dat de volgende eigenschappen van belang zijn om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden:

- Zorgvuldigheid;
- stabiliteit;
- intrinsieke motivatie;
- geloof in eigen kunnen;
- regie nemen;
- zelfreflectie.

Een lage score op de volgende eigenschappen vormen een verhoogde kans op uitval:

- Stabiliteit;
- zelfvertrouwen;
- motivatie.

Deelvraag 5: In hoeverre is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé?

De leerlingen zijn tevreden over de begeleiding die ze ontvangen van de leer-werkcoach, de praktijkcoach en van hun collega's. De praktijkcoaches zijn zelf in hoge mate tevreden over de begeleiding die ze kunnen bieden, maar een kwart van de praktijkcoaches ervaart onvoldoende tijd te hebben voor de leerling. Daar op aansluitend is het opvallend dat ruim 57% van de praktijkcoaches niet iedere week gebruik maakt van de uren die beschikbaar zijn gesteld. Daar op aansluitend ervaart 75% van de leerlingen dat collega's de vormgeving van de PEGL-route niet volledig of zelfs helemaal niet begrijpen noch uit kunnen leggen. Ook zouden er verbeteringen aan kunnen worden gebracht in wat de leerling kan verwachten van collega's en het stimuleren door collega's om voldoende te leren. De ervaring van de praktijkcoaches ten opzichte van hun collega's sluit daar op aan, ruim 80% ervaart dat hun collega's niet begrijpen en ook niet uit kunnen leggen hoe de PEGL-route vormgegeven is. Voor een kleine meerderheid van de praktijkcoaches is het duidelijk hoe de PEGL-route vormgegeven is. Een ruime meerderheid ervaart dat de PEGL-route niet past bij het team waarin ze werken en ook niet bij de organisatie Marga Klompé. Er is sprake van een krachtige omgeving in de begeleiding die de leerlingen ervaren van de leer- werkcoaches, praktijkcoaches en collega's, maar in veel mindere mate op het gebied van ervaringsgericht leren. Met name het grootste deel collega's, maar ook praktijkcoaches zijn onvoldoende bekend met ervaringsgericht leren. Een groot deel van de laatste groep vindt zelfs dat ervaringsgericht leren niet bij het team of de organisatie past.

5.2 Koppeling theorie

Zoals beschreven in paragraaf 2.3 is het van belang dat er aan alle drie de behoeftes van de leerling wordt voldaan om tot een succesvolle afronding van hun opleiding te komen. Hieronder nogmaals weergegeven:

1. Autonomie: de leerling maakt de juiste studiekeus en pakt de regie op wat hij wil leren;
2. competenties: zelfvertrouwen; de leerling gelooft in zijn eigen kunnen, is gemotiveerd en in staat tot zelfreflectie;
3. verbondenheid: de leerling heeft vertrouwen in anderen, er is een krachtige leeromgeving die de leerling ondersteunt, waarin hij zich vrij voelt om vragen te stellen en waarin hij niet bang is om fouten te maken.



Figuur 4 Model zelfdeterminatie leerling Marga Klompé

Autonomie

Eerst wordt er gekeken naar de eerste behoefte, ‘autonomie’. Middels deelvraag 2: ‘Hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling aangenomen wordt voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?’ en deelvraag 3: ‘In welke mate voelt een leerling kandidaat zich geïnformeerd over de BBL opleiding?’ is deze behoefte in kaart gebracht. Het antwoord op deelvraag 2 geeft weer dat het niet duidelijk is hoe er bepaalt wordt dat een leerling wordt aangenomen voor de opleiding en dus geschikt wordt geacht. Daarnaast is het antwoord op deelvraag 3 dat de leerling niet in hoge mate geïnformeerd is over de BBL-opleiding. Daarmee is ook niet in hoge mate zeker dat er door de leerling een juiste studiekeus wordt gemaakt.

Competenties

Vervolgens wordt er gekeken naar de behoefte ‘competenties’. Middels deelvraag 2 ‘Hoe bepaalt Marga Klompé of een leerling aangenomen wordt voor een BBL opleiding VIG of mbo-V?’ en deelvraag 4 ‘Welke eigenschappen zijn voor een leerling van belang om een BBL opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen en afronden’ is in kaart gebracht welke competenties van belang zijn, maar er kan ook gesteld worden dat het niet bekend is of een leerling deze competenties, die worden gemeten in de AMN Talentscan, bezit.

Verbondenheid

Tot slot wordt er gekeken naar de behoefte ‘verbondenheid’. Middels deelvraag 5: ‘In hoeverre is er sprake van een krachtige leeromgeving voor de leerling binnen Marga Klompé? Kan gesteld worden dat er onvoldoende aan deze behoefte wordt voldaan. De leeromgeving is niet krachtig genoeg. Er is sprake van een krachtige omgeving in de begeleiding die de leerlingen ervaren van de leer- werkcoaches, praktijkcoaches en collega’s, maar in veel mindere mate op het gebied van ervaringsgericht leren. Met name het grootste deel collega’s, maar ook praktijkcoaches zijn onvoldoende bekend met ervaringsgericht leren. Een groot deel van de laatste groep vindt zelfs dat ervaringsgericht leren niet bij het team of de organisatie past.

Succesvolle afronding opleiding

De theorie stelt dat aan alle 3 behoeftes voldaan moet worden om tot een succesvolle afronding te komen van de opleiding. Het is echter zo dat er aan géén van de 3 behoeftes volledig voldaan wordt, wat verklaart dat er sprake is van (een te hoog gehalte) leerlingen die voortijdig uitvallen.

5.3 Discussie

Er is tijdens het onderzoek meerdere malen onduidelijkheid geweest over het onderwerp van het onderzoek. Dat heeft te maken met het feit dat de eerste opdrachtgever tijdens het onderzoek uitviel, waardoor de hoofd- en deelvragen niet goed vastgesteld konden worden. Er is eerst onderzoek gedaan naar het leerklimaat binnen de organisatie, met als verwachting dat dat de reden van uitval zou zijn. Dit was een te breed onderwerp en er kon dus niet afgestemd worden met de opdrachtgever. Na verloop van tijd is er een andere opdrachtgever gekomen, waarmee opnieuw is afgestemd en waardoor duidelijk werd wat de hoofdvraag zou moeten zijn. Er is sprake van teveel uitval en dat moet verkleind worden, er moest dan ook eerst in kaart worden gebracht waar dit aan zou kunnen liggen, in plaats van eerst het leerklimaat te onderzoeken als mogelijke reden. Er is daarmee ook gekeken naar de haalbaarheid van het onderzoek.

Daarnaast is het erg moeilijk gebleken onderzoek te doen in een dubbele rol, namelijk de rol van stakeholder en die van onderzoeker. Het bemoeilijkt het verkrijgen van de juiste antwoorden op de gestelde vragen aan de verschillende stakeholders, omdat de stakeholders ervan uit gingen dat de onderzoeker zelf over veel informatie beschikt, omdat zij onderdeel is van het team. Dat maakt dat er met regelmaat uitgelegd moest worden wat de rol van de onderzoeker was, om objectieve antwoorden te kunnen ontvangen.

Er zijn vragenlijsten afgenomen bij 98 leerlingen, waarvan er 24 de vragenlijst volledig in hebben gevuld. Van de 104 teams hebben 35 praktijkcoaches de vragenlijst volledig ingevuld. De vraag is of dit representatief genoeg is. Echter kan er gesteld worden dat Covid-19 tijdens het onderzoek een belemmerende rol heeft gespeeld, het heeft namelijk een hoge mate van impact gehad op de leerlingen en medewerkers. De organisatie is flink getroffen door de gevolgen van Covid-19. Zo was er veel onduidelijkheid voor de leerlingen, ze hebben online lessen moeten volgen, ze hebben te maken gehad met ziekte en extra uren werken, waardoor er een ongewoon hoge werkdruk ontstond. Dat geldt ook voor de praktijkcoaches. Dat kan een reden zijn waarom de prioriteit voor zowel leerlingen als praktijkcoaches niet bij het invullen van de vragenlijsten lag.

Tot slot is er gebleken dat veel informatie niet is vastgelegd binnen Marga Klompé, wat het onderzoek belemmert heeft en wat er ook voor heeft gezorgd dat er heel veel onnodige informatie op is gehaald. Veel keuzes die binnen de organisatie gemaakt zijn, zijn niet terug te vinden in documenten. Dat zorgt ervoor dat er veel onduidelijks is over het 'waarom' en dus hoe de keuzes tot stand zijn gekomen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het ontstaan van en de implementatie van de PEGL-route, redenen van uitval, waarom instrumenten ingezet worden en dus hoe er bepaalt wordt of een leerling kandidaat wordt aangenomen. Er zou een hoop tijd, geld, maar ook energie bespaart kunnen worden als de processen en de inhoud daarvan worden vastgelegd, zodat er op een zo'n eenduidig mogelijke manier gewerkt wordt.

Deel 2: Ideation fase

In dit hoofdstuk wordt alle informatie uit de inspiration fase omgezet naar aanbevelingen, waarna er feedback op wordt gegeven door de verschillende stakeholders. De conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek zijn, in verband met Covid-19, tijdens verschillende online vergaderingen gedeeld met de verschillende stakeholders.

Hoofdstuk 6 Aanbevelingen en feedback

Door middel van de resultaten van de deelvragen, beschreven in hoofdstuk 5, zijn de volgende aanbevelingen geschreven die antwoord geven op de hoofdvraag ‘Hoe kan Marga Klompé inspelen op voortijdig uitval van leerlingen die een BBL opleiding Verzorgende IG of mbo-Verpleegkunde volgen?’

6.1 Aanbeveling 1: Formulier uitval leerling

De eerste aanbeveling is dat de oorzaken van uitval van leerlingen beter vast worden gelegd. Op dit moment is er te weinig bekend over de oorzaken van uitval binnen Marga Klompé en wordt het te summier vastgelegd. Op deze manier kan er niet geëvalueerd worden waar de uitval door de jaren heen vandaan komt en kan er moeilijk op ingespeeld worden. Het voorstel is om een formulier te ontwerpen waarop ingevuld kan worden wat de reden van uitval is door het gebruik van specifieke thema's, zoals de meest voorkomende redenen van uitval beschreven in paragraaf 2.1. Daarnaast kunnen er verdiepende vragen worden gesteld over de oorzaak van uitval en hoe de organisatie daar op in had kunnen spelen. Er kan twee keer per jaar geëvalueerd worden op de oorzaken, zodat er ook wat met de gegevens gedaan wordt.

Feedback

De stakeholders geven aan dat dit beter vastgelegd moet worden, zoals meerdere dingen binnen de organisatie. Ze vragen zich echter af wat hierin mogelijk is m.b.t. de privacy van de leerlingen. Dat zal onderzocht moeten worden.

6.2 Aanbeveling 2: Vastleggen inhoud sollicitatieprocedure

Er moet op een meer eenduidige wijze tot besluitvorming gekomen worden over een leerling kandidaat. Dat kan doordat er wordt vastgelegd hoe de sollicitatieprocedure wordt ingericht, welke formulieren en methodieken er gebruikt worden en wat er belangrijk is bij de interpretatie van de AMN Talentscan. Ook kan er een profiel op worden gesteld van de geschikte leerling kandidaat voor Marga Klompé. Zo kan er tijdens de sollicitatieprocedure gemeten worden of een leerling geschikt is of niet. In dit onderzoek is duidelijk geworden welke eigenschappen van belang zijn voor een leerling. Om die eigenschappen in kaart te kunnen brengen moet er een vragenlijst met passende vragen op worden gesteld die ingezet kan worden tijdens de sollicitatieprocedure. Daarnaast kan er een formulier met thema's worden ontwikkeld die van belang zijn voor een leerling waarop gescoord kan worden. Denk daarbij aan belangrijke persoonlijke eigenschappen, de verwachting van het leer- werktraject en de motivatie.

Feedback

De leer- werkcoaches geven aan dat zij het niet zo ‘rommelig’ ervaren als dat het geschetst wordt, maar ze herkennen de punten wel en ze zijn het ermee eens dat er beter gekeken kan worden naar de totstandkoming van keuzes. Op dit moment worden veel beslissingen genomen op basis van ervaring, wat ook heel waardevol is. Ook stellen ze dat de inhoud van de formulieren op een aantal vlakken wel aansluit bij de resultaten van dit onderzoek, dus dat die onderdelen ook meegenomen kunnen worden in de ontwikkeling van het vastleggen van de inhoud.

6.3 Aanbeveling 3: Beschikbare informatie opleiding

Samen met recruitment moet de beschikbare informatie aangepast worden. Op dit moment geeft de leerling aan dat er niet voldoende beschreven staat wat er van het leer- werktraject verwacht kan worden en hoe deze is ingericht. De informatie die is opgehaald in dit onderzoek kan worden gebruikt om te verwerken in de vacaturetekst, denk daarbij aan eigenschappen die passen bij de opleiding. Ook kan er aanvullende informatie op de website van Marga Klompé geplaatst worden om een zo compleet mogelijk beeld te schetsen van het leer- werktraject dat een leerling doorloopt. Er kunnen vlogs worden opgenomen met ervaringsdeskundigen of ook wel de leerlingen die op dit moment bezig zijn met een opleiding of deze al af hebben gerond. De leerling weet daardoor beter wat er verwacht kan worden.

Feedback

Recruitment kan zich volledig vinden in deze aanbeveling. Er zijn al ontwikkelingen gaande op dit gebied. Ook recruitment heeft ervaren dat er binnen de organisatie veel dingen gedaan worden, waarvan onduidelijk is waarom en hoe ze tot stand zijn gekomen. De ervaring en inzichten van collega's worden daarbij ingezet.

6.4 Aanbeveling 4: Inzet AMN Talentscan

Marga Klompé gaat de AMN Talentscan zelf afnemen en interpreteren. Als onderdeel van de sollicitatieprocedure is het van belang dat er een zo eenduidig mogelijk beeld gevormd kan worden van de leerling. De AMN Talentscan brengt alle persoonlijke eigenschappen in beeld die van belang zijn om een opleiding succesvol te doorlopen en afronden, echter zijn die eigenschappen op dit moment onvoldoende bekend binnen de organisatie en is het belang van die eigenschappen onvoldoende bekend bij de leer- werkcoaches in de besluitvorming rondom de kandidaat leerling. Het is een goede voorspeller van studiesucces. Daarnaast geeft het een hele duidelijke begeleidingsstijl weer, die aansluiten bij de persoonlijke eigenschappen van de leerling. De begeleidingsstijl kan een grote bijdrage kan leveren in het ervaringsgericht leren en de passende begeleiding die de leerling nodig heeft. De begeleidingsstijl moet door de leerling gedeeld worden met de leer- werkcoach, de praktijkcoach en met collega's, om een zo goed mogelijke ondersteuning tot stand te brengen. Met de uitkomst van de begeleidingsstijlen wordt op dit moment niks gedaan. Tot slot kost de inkoop van het advies veel geld, terwijl het advies dat gegeven wordt niet alle onderdelen van de test omvat, er wordt een belangrijk onderdeel, de begeleidingsstijl, niet meegenomen in het advies, maar ook niet ingezet door medewerkers van Marga Klompé. De test wordt dus niet optimaal ingezet.

Feedback

De leer- werkcoaches kunnen zich vinden in deze aanbeveling en zijn ervan uit gegaan dat het Graafschap College de resultaten van de test zo optimaal mogelijk weergaf. Daarnaast stellen zowel de opdrachtgever als de leer- werkcoaches dat de afname van de test tijdrovend is en er zullen mensen getraind moeten worden om dit te kunnen. Er moet in kaart worden gebracht wat het kostenplaatje gaat zijn in verhouding met inkoop bij het Graafschap College. Daarnaast moeten er medewerkers zijn die dit ook willen doen.

6.5 Aanbeveling 5: Reflectie op ervaringsgericht leren

Het blijkt dat het voor meerdere stakeholders niet duidelijk is wat ervaringsgericht leren inhoudt en hoe de leerling daarin ondersteund kan worden. De aanbeveling is om een interventie op te zetten die inspeelt op de reflectie van medewerker. Bij ervaringsgericht leren zijn zelfreflectie en regie nemen belangrijke eigenschappen die ingezet moeten worden. Door een interventie te ontwikkelen voor de praktijkcoaches, die deze eigenschappen versterkt, zorg je dat er van en met elkaar geleerd wordt. Zij worden ondersteund in het begrijpen van ervaringsgericht leren en kunnen deze kennis vervolgens inzetten bij- en delen met collega's en leerlingen.

Feedback

Praktijkcoaches en collega's kunnen zich vinden in de aanbeveling. Ze geven aan dat ze graag meer handvatten zouden willen hebben om de leerling zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. Ook de leer- werkcoaches zien hierin een rol voor zichzelf, maar dan moet er ook aan de andere aanbevelingen gewerkt worden. Daarnaast geven ze aan dat er op veel gebied eerst orde op zaken gesteld moet worden m.b.t. het vastleggen van beleid.

6.6 Conclusie aanbevelingen

Aan de hand van de aanbevelingen is er met de stakeholders gesproken over de relevantie ervan en welke aanbevelingen op dit moment van belang zijn. De stakeholders en opdrachtgever geven aan dat alle aanbevelingen bruikbaar en van belang zijn en dat aanbeveling 1, een gedeelte van aanbeveling 2 en aanbeveling 4 voor nu uitgewerkt kunnen worden in het adviesrapport.

In een later stadium wordt aanbeveling 3 opgepakt met HR-recruitment, evenals het profiel dat op kan worden gesteld van de geschikte leerling kandidaat uit aanbeveling 2. En tot slot wordt aanbeveling 5 ook in een later stadium opgepakt, omdat de stakeholders van mening zijn dat 'de voorkant' oftewel de selectie eerst op orde moet zijn.

Literatuur

- AMN Talentscan. (z.d.). <https://amn.nl/onderwijs/talentscan-mbo>. Geraadpleegd op 20 november 2020 van <https://amn.nl/onderwijs/talentscan-mbo>
- Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. (2019). *Arbeidsmarktproblematiek in de sector Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd van <https://www.azwinfo.nl/documents/Basispublicaties>
- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek!* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Bakker, J., Meijers, F., & Kuijpers, M. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren: loopbaancompetenties in het (v) mbo.
- Beemsterboer, Ilse. *Persoonlijke eigenschappen van leerlingen als voorspellers van individueel succes in verpleegkundige opleidingen*. (2009) Orga Toolkit B.V. <https://adoc.pub/persoonlijke-eigenschappen-van-leerlingen-als-voorspellers-v.html>
- Boekaerts, M. (1997). *Zelf-regulerend leren bevorderen met behulp van het zes-blokkenmodel*. Studiehuisreeks 18. Tilburg: MesoConsult B.V.
- Cremers, P., & van der Scheer, W. (2020, januari). *Leiderschap in ontwikkeling*. Geraadpleegd van https://www.erasmuscentrumzorgbestuur.nl/dynamic/media/24/documents/Materiaal/ECV%20Onderzoeksverslag%20Leiderschap%20in%20Ontwikkeling%20A5_LR.pdf
- De Jonge, H., Bruins, B., & Blokhuis, P. (2019). *Monitor Actieprogramma Werken in de Zorg*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgezondheid-welzijn-en-sport/documenten/brieven/2019/05/22/monitor-actieprogramma-werken-in-de-zorg>
- Huisman, J., Bruijn, D. E., Baartman, L., Zitter, I., & Aalsma, E. (2010, 1 januari). *Leren in hybride leeromgevingen in het beroepsonderwijs. Praktijkverkenning, theoretische verdieping*. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/publication/50206358_Leren_in_hybride_leeromgevingen_in_het_beroepsonderwijs_Praktijkverkenning_theoretische_verdieping
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Evers, A., Lucassen, W., Meijer, R., Sijtsma, K. (2010). *COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests*. Geraadpleegd van <https://www.psynip.nl/wp-content/uploads/2016/07/COTAN-Beoordelingssysteem-2010.pdf>
- Garland, R. (1991). The mid-point on a rating scale: Is it desirable. *Marketing bulletin*, 2(1), 66-70
- Geijsel, F., & Meijers, F. (2005). Identity learning: The core process of educational change. *Educational Studies*, 31(4), 419-430.

- Geijssel, F.P., Slegers, P.J.C., Stoel, R., & Krüger, M.L. (2007, April). *The effect of psychological, organizational and leadership factors on professional learning in schools*. Chicago: Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association (AERA).
- Graafschap College. (2019, 15 april). *Missie, visie, kernwaarden en -woorden*. Geraadpleegd van <https://graafschapcollege.nl/over-graafschap-college/over-de-organisatie/missie-en-onderwijsvisie/>.
- Graafschap College. (2020, 25 november). *Capaciteitentest (AMN Talentscan)*. Geraadpleegd van <https://graafschapcollege.nl/bedrijfsopleiding-cursus/capaciteitentest-amn-talentscan/>.
- IDEO.org. (2015). *The field guide to Human-Centered Design* (1^e druk). Canada: Design Kit.
- Marga Klompé, persoonlijke communicatie, 2019
- Marga Klompé, persoonlijke communicatie, 2020
- Moerkamp, T., De Bruijn, E., Van der Kuip, I., Onstenk, J., & Voncken, E. (2000). *Krachtige leeromgevingen in het MBO. Vernieuwingen van het onderwijs in beroepsopleidingen op niveau 3 en 4*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Percival, A. (1996). *Invited reaction: An adult educator responds*. Human Resource Development Quarterly, 7, 131-139.
- Rozendaal, J.S., Minnaert, A. & Boekaerts, M. (2003). *Motivation and self-regulated learning in secondary vocational education: information-processing type and gender differences. Learning and Individual Differences*, 13, 273-289.
- Ruikes T.J.M. (2018). *Ervaringskracht: Praktische toepassingen en theorie van ervaringsleren*. Utrecht: Stili-Novi.
- Ruikes, T (2018). *Ervaringsleren: een ontwikkelingsgerichte visie op jeugdbeleid*. Jeugdbeleid 12, 155–164. <https://doi.org/10.1007/s12451-018-0180-3>
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. American Psychologist, 55, 68-78.
- Stubbé, H.E., & Theunissen, N.C.M. (2008). *Self-directed adult-learning in a ubiquitous learning environment: a meta-review*. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/publication/228667440_Self-directed_adult_learning_in_a_ubiquitous_learning_environment_A_meta-review?ev=pub_srch_pub

The Cognition and Technology Group at Vanderbilt (1992). *The Jasper Experiment: An exploration of issues in learning and instructional design*. *Educational Technology and Research*, 40(1), 65-77. Klapper Leren & Instructie I.

Uden, J. (2012, 20 juni). *Studentbetrokkenheid: voorspeller van studiesucces van mbo-studenten*. Geraadpleegd op 6 januari 2021, van https://link.springer.com/article/10.1007/s12477-010-0027-y?error=cookies_not_supported&code=fb7aec39-6202-4c10-91f8-340c0089c22f

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. & Andriessen, M. (2009). *De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer*.

van Ingen, G. J., Schut, R., Simons, P. R. J., Wijnen, W. H. F. W., & Zuylen, J. G. G. (2003). *De invloed van leeromgevingen op motivatie en strategiegebruik voor zelfregulerend leren*. Geraadpleegd van <http://www.mesoconsult.nl/wp-content/uploads/2011/02/SH-53-digi.pdf>

Wapenaar, J. (2019) *Meer instroom, maar ook meer Uitstroom*. *Tijdschr verzorgenden* 51, 14-16
Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1007/s41183-019-0027-7>

Bijlage 1 Checklist ethische toetsing (scriptie)onderzoek

1. Valt het onderzoek onder de Wet medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen (WMO)? Onderzoek valt onder de WMO als het aan de volgende twee voorwaarden voldoet: er is sprake van medisch wetenschappelijk onderzoek én personen worden aan handelingen onderworpen of hen worden gedragsregels opgelegd (zie voor meer informatie: <https://www.ccmo.nl/onderzoekers/wet-en-regelgeving-voor-medisch-wetenschappelijk-onderzoek/uw-onderzoek-wmo-plichtig-of-niet>)
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
2. Gaat het bij het voorgenomen onderzoek om een gezonde populatie?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
3. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (<16 jaar) of bij wilsonbekwamen?
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
4. Worden deelnemende personen aan handelingen onderworpen of worden aan de deelnemende personen bepaalde gedragswijzen opgelegd, die ONGEMAK kunnen inhouden?
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
5. Zijn er VEILIGHEIDS- EN/OF GEZONDHEIDSRISICO'S VOOR DE RESPONDENTEN verbonden aan het onderzoek?
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
6. Is er een aanspreekpunt waar deelnemende personen terecht kunnen met vragen over het onderzoek en worden zij hiervan op de hoogte gesteld?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
7. Zijn de deelnemende personen volledig vrij om deel te nemen aan het onderzoek, en om hiermee op elk moment te stoppen wanneer zij dat willen, om welke reden dan ook?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
8. Worden deelnemers aan het onderzoek voorafgaand aan deelname schriftelijk en mondeling voorgelicht over doel, de aard en duur, risico's en bezwaren van het onderzoek?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
9. Tekenende deelnemende personen en/of hun vertegenwoordigers voor toestemming met het onderzoek?
☒ Ja

☐ Nee → Toetsing noodzakelijk

10. Is de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming met de AVG? DENK AAN HET ZORGVULDIG OMGAAN MET (PERSOONS)GEGEVENS (ZOWEL OP PAPIER ALS DIGITAAL) EN EEN VEILIGE MANIER VAN DATAOPSLAG.

☒ Ja

☐ Nee → Toetsing noodzakelijk

Toetsing noodzakelijk: Wanneer de uitkomst één of meerdere keren ‘toetsing noodzakelijk’ is, dan zal de scriptiecoördinator beoordelen of het onderzoek in lijn is met de gedragscode. Bij twijfel zal de SEAC (Saxion Ethische Advies Commissie) worden geconsulteerd.

Bijlage 2 Vragenlijst sollicitatieprocedure

1. Is er een functieprofiel van de kandidaat?
2. Zo ja; wie heeft deze opgesteld?
3. Op basis waarvan is het functieprofiel opgesteld?
4. Wie stelt de vacature op?
5. Op basis waarvan wordt de vacature opgesteld?
6. Wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv?
7. Op basis waarvan wordt de sollicitatiebrief en het cv beoordeeld?
8. Wie voert het sollicitatiegesprek?
9. Hoe wordt het sollicitatiegesprek gevierd? (Denk bijvoorbeeld aan methodieken/vraagstellingen)
10. Op basis waarvan wordt er tot besluitvorming gekomen over de sollicitant?
11. Zijn er specifieke middelen/methodieken/formulieren die ingezet worden tijdens de sollicitatieprocedure? Zo ja welke?

Bijlage 3 Vragenlijst leerlingen

Mijn naam is Manon Klein Gunnewiek en ik studeer Toegepaste Psychologie op het Saxion in Deventer. Voor mijn afstudeerscriptie doe ik onderzoek naar de voorwaarden waaraan voldaan moet worden om de opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen binnen Marga Klompé. Op dit moment volg jij een van deze opleidingen binnen onze organisatie en ik hoop dan ook dat je mij daarover van informatie wil voorzien door onderstaande vragenlijst in te vullen. Dit zal ongeveer vijftien minuten duren.

Ik vind jouw privacy zeer belangrijk en daarom zal ik vertrouwelijk met jouw gegevens omgaan. Om je anonimiteit te garanderen vraag ik niet naar namen en dergelijke, enkel naar algemene gegevens die relevant zijn voor het onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Manon Klein Gunnewiek

Invulinstructie

Er volgen eerst enkele algemene vragen. Je kunt je antwoord invullen of aanvinken wat op jou van toepassing is. Vervolgens volgen er stellingen. Bij deze stellingen kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de gegeven stelling.

1. Wat is uw geslacht

Man – Vrouw - Anders

2. Wat is uw leeftijd?

20-24
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64

3. Welke opleiding volgt u?

BBL-VIG

BBL- Verpleegkunde

Inhoudelijke vragen omtrent het thema

Geef bij de volgende stellingen aan in hoeverre je het met de stelling eens of oneens bent door het vakje aan te vinken. Als de stelling niet op jou van toepassing is, kun je dit aangeven door n.v.t. aan te vinken.

Sollicitatie

1. In de vacaturetekst staat voldoende informatie beschreven over hoe de opleiding via de PEG route vormgegeven is

2. In de vacaturetekst staat voldoende beschreven wat ik kan verwachten van het leer-werktraject
3. Marga Klompé kan mij voor sollicitatie voldoende informatie verschaffen over het leer-werktraject
4. Het was mij voor mijn sollicitatie duidelijk hoe de opleiding via de PEG route vormgegeven wordt
5. Tijdens mijn sollicitatie is mij duidelijk uitgelegd hoe de opleiding via de PEG route is vormgegeven
6. Tijdens mijn sollicitatie is mij duidelijk uitgelegd wat ik van de PEG route kon verwachten
7. Tijdens mijn sollicitatie is mij duidelijk uitgelegd wat de invloed van het leer- werktraject zou kunnen zijn op mijn werk-privé balans

Leer- werkcoach

8. Ik ben tevreden over de begeleiding die ik ontvang van mijn leer- werkcoach
9. Ik kan voldoende leren van mijn leer- werkcoach
10. Mijn leer- werkcoach heeft voldoende tijd voor mij
11. Mijn leer- werkcoach stimuleert mij voldoende om te leren
12. Het is mij duidelijk wat ik kan verwachten van mijn leer- werkcoach

Praktijkcoach

13. Ik ben tevreden over de begeleiding die ik ontvang van mijn praktijkcoach
14. Ik kan voldoende leren van mijn praktijkcoach
15. Mijn praktijkcoach heeft voldoende tijd voor mij
16. Het is mij bekend hoeveel uren de praktijkcoach ter beschikking heeft voor mijn begeleiding
17. Mijn praktijkcoach stimuleert mij voldoende om te leren
18. Het is mij duidelijk wat ik kan verwachten van mijn praktijkcoach

Collega's

19. Ik ben tevreden over de begeleiding die ik ontvang van mijn collega's
20. Ik kan voldoende leren van mijn collega's
21. Mijn collega's hebben voldoende tijd voor mij
22. Mijn collega's stimuleren mij voldoende om te leren

23. Het is mij duidelijk wat ik kan verwachten van mijn collega's

Praktijk ervaringsgerichte leerroute (PEGL route)

24. Mijn leer- werkcoach begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is

25. Mijn leer- werkcoach kan mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is

26. Mijn praktijkcoach begrijpt hoe de PEGl-route vormgegeven is

27. Mijn praktijkcoach kan mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is

28. Mijn collega's begrijpen hoe de PEGl-route vormgegeven is

29. Mijn collega's kunnen mij uitleggen hoe de PEGl-route vormgegeven is

Bijlage 4 Vragenlijst praktijkcoaches

Vragenlijst praktijkcoaches

Mijn naam is Manon Klein Gunnewiek en ik studeer Toegepaste Psychologie op het Saxion in Deventer. Voor mijn afstudeerscriptie doe ik onderzoek naar de voorwaarden waaraan voldaan moet worden om de opleiding VIG of mbo-V succesvol te kunnen doorlopen binnen Marga Klompé. Op dit moment begeleid jij een leerling die een van deze opleidingen binnen onze organisatie en ik hoop dan ook dat je mij daarover van informatie wil voorzien door onderstaande vragenlijst in te vullen. Dit zal ongeveer vijftien minuten duren.

Ik vind jouw privacy zeer belangrijk en daarom zal ik vertrouwelijk met jouw gegevens omgaan. Om je anonimiteit te garanderen vraag ik niet naar namen en dergelijke, enkel naar algemene gegevens die relevant zijn voor het onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Manon Klein Gunnewiek

Invulinstructie

Er volgen eerst enkele algemene vragen. Je kunt je antwoord invullen of aanvinken wat op jou van toepassing is. Vervolgens volgen er stellingen. Bij deze stellingen kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de gegeven stelling.

1. Wat is uw geslacht

Man – Vrouw - Anders

2. Wat is uw leeftijd?

20-24

25-29

30-34

35-39

40-44

45-49

50-54

55-59

60-64

65-69

3. Welke opleiding volgt de leerling die je begeleidt?

BBL-VIG

BBL- Verpleegkunde

Inhoudelijke vragen omtrent het thema

Geef bij de volgende stellingen aan in hoeverre je het met de stelling eens of oneens bent door het vakje aan te vinken. Als de stelling niet op jou van toepassing is, kun je dit aangeven door n.v.t. aan te vinken.

Thema ervaring begeleiding

1. Ik ben tevreden over de begeleiding die ik kan bieden aan de leerling

2. De leerling weet wat hij/zij van mij kan verwachten
3. Ik heb voldoende tijd beschikbaar voor de leerling
4. Ik ben tevreden over de begeleiding die mijn collega's bieden aan de leerling
5. Ik ben tevreden over de begeleiding die de leer- werkcoach biedt aan de leerling
6. Ik ben tevreden over de ondersteuning die de leer- werkcoach mij biedt
7. Ik weet wat ik van de leer- werkcoach kan verwachten

Thema PEGL-route

8. Het is mij duidelijk hoe de PEGL-route vormgegeven is
9. Ik kan uitleggen hoe de PEGL-route vormgegeven is
10. De leerling weet bij aanvang van het leertraject hoe de opleiding via de PEGL-route vormgegeven is
11. De leerling begrijpt hoe de PEGL-route vormgegeven is
12. De leerling kan mij uitleggen hoe de PEGL-route vormgegeven is
13. De leer- werkcoach begrijpt hoe de PEGL-route vormgegeven is
14. Mijn leer- werkcoach kan mij uitleggen hoe de PEGL-route vormgegeven is
15. Mijn collega's begrijpen hoe de PEGL-route vormgegeven is
16. Mijn collega's kunnen mij uitleggen hoe de PEGL-route vormgegeven is
17. De PEGL-route past bij het team waarin ik werk
18. De PEGL-route past bij de organisatie Marga Klompé

Bijlage 5 Status leerlingen

Niveau:	Status:	Reden verlenging:	Reden stoppen:
4	Bezig		
2	Bezig		
2	Bezig		
3	Bezig		
3	Bezig	Richten op leerontwikkeling school	
3	Bezig		
3	Gestopt		Zorg paste niet bij haar
3	Bezig		
3	Bezig		
4	Bezig		
4	Gestopt		Geen reden
3	Gestopt		Vanaf begin opleiding in de ziektewet
2	Klaar		
2	Bezig		
3	Bezig		
2	Gestopt		Wegens persoonlijke omstandigheden
3	Bezig		
2	Bezig		
3	Opnieuw gestart febr. 2020		Gestop per mei 2020 Houd zich niet aan afspraken
3	Bezig		
2	Gestopt		Wegens persoonlijke omstandigheden
4	Gestopt		Op eigen verzoek

Bijlage 6 Formulier stoppen met de opleiding BBL



Formulier stoppen met de opleiding BBL

Naam :

Personeelsnummer :

Geboortedatum :

Middels dit formulier laat ik weten te stoppen met hieronder aangegeven opleiding:

Opleiding :

Reden voor stoppen : ziekte/ op eigen initiatief/ op initiatief van Marga Klompé
(doorhalen wat niet van toepassing is)

Op/aanmerkingen :

Stopdatum :

Datum :

Handtekening :

S.v.p. formulier mailen naar je leerwerkcoach

In te vullen door leerwerkcoach of regiomanager:

Terugbetalingsregeling van toepassing ja/nee

Werknemer gaat met ontslag met ingang van :

(Let op: bij tussentijdse opzegging moeten we rekening houden met de wettelijke opzegtermijn van 1 maand)

Werknemer blijft in dienst in de functie van :

S.v.p. hiervoor een mutatie invoeren in InSite en dit formulier mailen naar
personeelsadministratie@szmk.nl

Bijlage 7 Antwoorden vragen sollicitatieprocedure

Antwoorden vragen sollicitatieprocedure

Leer- werkcoach A

1. Is er een functieprofiel van de kandidaat?

Ja

2. Zo ja; wie heeft deze opgesteld?

HR

3. Op basis waarvan is het functieprofiel opgesteld?

Taken, verantwoording eisen afdeling, doelgroep.

4. Wie stelt de vacature op?

HR

5. Op basis waarvan wordt de vacature opgesteld?

Vragen vanuit de afdeling wat nodig is.

6. Wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv?

Leer- werkcoaches

7. Op basis waarvan wordt de sollicitatiebrief en het cv beoordeeld?

Briefopstelling, voorgeschiedenis en eisen die gevraagd worden.

8. Wie voert het sollicitatiegesprek?

Leer- werkcoaches

9. Hoe wordt het sollicitatiegesprek gevierd? (Denk bijvoorbeeld aan methodieken/vraagstellingen)

In 3 subgroepen, per groep pakt een onderdeel.

10. Op basis waarvan wordt er tot besluitvorming gekomen over de sollicitant?

Daadkrachtigheid, heeft iemand zich verdiept in de eisen, weet de kandidaat wat van haar/hem verwacht wordt, digitaal ontwikkeld, weet wat van zorg bv. verschillende doelgroepen .

11. Zijn er specifieke middelen/methodieken/formulieren die ingezet worden tijdens de sollicitatieprocedure? Zo ja welke?

Ja, i.v.m corona gesprekken via Zoom contact.

Antwoorden vragen sollicitatieprocedure

Leer- werkcoach B en C

1. Is er een functieprofiel van de kandidaat?

Er is geen functieprofiel. Wat we hebben is de vacaturetekst, zie hieronder.

Vacature: Leerling Verpleegkundige niveau 4

Uren: 36 uur

Locatie: werk en school

Hé, aanpakker Heb je een momentje?

**Wil je werken in de zorg? Dan kun je bij ons meteen aan de slag. Bij Marga Klompé combineer je leren en werken in een BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL). Is dat pittig? Kan zeker, maar heb je een hart voor de zorg en een mbo 3-opleiding dan wordt het al een stuk makkelijker. Eén ding is zeker: bij ons sta je er niet alleen voor. Wij geloven in echt teamwerk, want dan ga je met plezier naar je werk.
Heb je een momentje om kennis te maken?**

Over jou

Houd je van afwisseling? Dat is een goed begin, want je komt in contact met veel verschillende collega's, werkvelden, cliënten en situaties. Daarom is het ook belangrijk dat je je kunt inleven in mensen en situaties, en zo situaties goed kunt inschatten. Zo coördineer je zorg, ontwikkel je jouw verpleegkundige kennis en heb je coördinerende taken. Je gaat werken en leren in verschillende werkvelden en regio's van Marga Klompé, hierdoor kun je ook met de diversiteit aan doelgroepen kennis maken! Je werkt samen met collega's en behandelaars, waarbij je voortdurend inspeelt in en op de behoeften, wensen en mogelijkheden van de cliënten. De praktijkcoaches ondersteunen je tijdens de opleiding. Hierbij is aandacht voor jouw individuele ontwikkeling tot verpleegkundig professional. Jouw taken lopen uiteen van ADL-handelingen, verpleegkundige handelingen, begeleiding tot coördinatie van zorg. Voor optimale afstemming van de zorg heb je regelmatig contact met de families en collega's. Je hebt minimaal een MBO 3 verzorgende IG of anders gerelateerd binnen zorg en welzijn. Naast het werken heb je nog een flinke bak energie nodig om je opleiding te volgen. Gaat dat lukken? Lees dan vooral verder.

Over ons

Wij zijn Marga Klompé en samen met onze medewerkers, vrijwilligers, mantelzorgers en partners zetten wij ons elke dag in om het beste uit elk moment te halen. Voor cliënten. En voor elkaar. De speciale momenten, de moeilijke momenten, maar juist ook die 'gewone' werkmomenten die voor een beetje geluk zorgen. Dat doen we met een nuchtere aanpak, zoals we dat in onze regio gewend zijn. Zonder fratsen, maar mét een glimlach.

Over de functie

- BBL = leren en werken, start november 2020;
- 20,5 uur werken op de afdeling, 4 uur school en 4 uur wijkleercentrum;
- kernwoorden: flexibel, integer, alert en initiatiefrijk;
- salaris CAO VVT (tussen €.. en € ...);
- onderwijs via 't Graafschap College;
- Marga Klompé betaalt jouw opleiding.

Om jou de juiste beeldvorming van dit traject te geven, kun je er vanuit gaan dat je circa 36 uur per week met werken en leren bezig bent.

Heb je vragen?

Bel dan even met leerwerkcoach of mail naar [e-mail]. HR adviseur recruitment beantwoordt je vragen over de sollicitatie via [telefoonnummer + e-mail]

Heb je een momentje?

Dan gaan we graag het gesprek met je aan. Zijn wij net zo enthousiast als jij? Dan nodigen we je uit voor een gesprek! We vragen je dan als onderdeel van het sollicitatiegesprek een pitch van 3 minuten voor te bereiden. In deze pitch geef jij aan op welke wijze jij structuur gaat krijgen in je werk en privé balans en hoe jij ervoor gaat zorgen dat je jouw leer-werk traject tot een succes maakt. We laten ons graag meenemen in jouw belevingswereld, ideeën en verwachtingen rondom deze (nieuwe) stap in je loopbaan! Je hoeft geen presentatie te geven hoor, dus laat het jouw sollicitatie niet tegen houden. We willen je hierin graag laten nadenken hoe voor jou deze stap eruit ziet en dit met ons te delen om samen hierover door te praten. Tijdens het sollicitatiegesprek krijg je de ruimte om dit aan de gesprekspartners te vertellen.

Sollicitatieprocedure

Wat kun je van de sollicitatieprocedure verwachten?

- De vacature staat online tot en met 14 augustus 2020. Vervolgens maken wij een eerste selectie waarop je een bericht vanuit ons kunt verwachten. Dit bericht zal per mail of telefonisch zijn;
- Indien je wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek zal dit plaats vinden in week 35 Je zult hierin een gesprek hebben met een aantal collega's waarin voor jou ook ruimte is om dingen te bespreken zoals vragen of onduidelijkheden;
- Ben je door naar de volgende ronde? Gefeliciteerd! Je wordt ingepland voor AMN assessment, deze vindt plaats op maandag 14 september Graafschap College in Doetinchem;
- Een referentiecheck volgt tijdens deelname aan AMN assessment;
- In week 39 ontvang je terugkoppeling van je assessment en hoor je of je hierin voldoende geschiktheid hebt laten zien voor de opleiding;
- Bij positieve afronding van de sollicitatieprocedure hoor jij voor 28 september of jij één van de opleidingsplekken mag invullen;

Welkom nieuwe collega!

Stuur je sollicitatie voor 14 augustus a.s. via onderstaande sollicitatiebutton.

Marga Klompé is met wooncomplexen, zorgcentra, thuiszorg en meerdere dagactiviteiten- en ontmoetingscentra een toonaangevende zorgorganisatie in de regio Oost-Achterhoek.

2. Zo ja; wie heeft deze opgesteld?

Vacature is opgesteld door HR adviseur recruitment en nagezien door leer- werkcoach.

3. Op basis waarvan is het functieprofiel opgesteld?

???

4. Wie stelt de vacature op?

HR adviseur recruitment

5. Op basis waarvan wordt de vacature opgesteld?

De organisatie stelt het aantal leerling plekken beschikbaar. Twee leer- werkcoaches vragen op bij andere leer- werkcoaches van de locaties hoeveel plekken beschikbaar zijn en van welk niveau. De inhoud wordt opgesteld door HR recruitment, op basis waarvan is onbekend. Misschien vanuit landelijke normen, maar dat weten we niet. We lezen hem wel na.

6. Wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv?

Leer-werkcoaches. Bij twijfel van interne kandidaat wordt dit teruggekoppeld naar HR voor verdere stappen of actie.

7. Op basis waarvan wordt de sollicitatiebrief en het cv beoordeeld?

* Opstelling van Brief

* Afstand

*Opleiding/vooropleiding behorende bij functie waarop ze solliciteren.

* Algemene indruk

8. Wie voert het sollicitatiegesprek?

HR- doet de ontvangst en legt de procedure uit

Leer- werkcoaches- voeren de gesprekken (fysiek of Zoom)

9. Hoe wordt het sollicitatiegesprek gevierd? (Denk bijvoorbeeld aan methodieken/vraagstellingen)

Sollicitatiegesprekken zijn onderverdeeld bij fysieke gesprekken in:

*Balans werk/privé + Pitch

*Uitleg school en PEG route

*Motivatie voor zorg

Bij Zoom sollicitatiegesprek worden de bovenstaande onderwerpen samen besproken, omdat we dan achter 1 gedeeld scherm zitten.

10. Op basis waarvan wordt er tot besluitvorming gekomen over de sollicitant?

Besluitvorming hangt af van:

*Sollicitatiegesprek

*Opgevraagde referenties. Bij interne kandidaat wordt referentie opgevraagd bij de regiomanager.

*Uitkomst AMN test

11. Zijn er specifieke middelen/methodieken/formulieren die ingezet worden tijdens de sollicitatieprocedure? Zo ja welke?

Pitch. Krijgen de sollicitanten voorafgaande aan het sollicitatiegesprek toegezonden, zie vacaturetekst. Gespreksleidraad die gebruikt kan worden (zie bijlage 4).

Antwoorden vragen sollicitatieprocedure

Leer- werkcoach D

1. Is er een functieprofiel van de kandidaat?

Hier kan ik nergens op Marga Kompas of bij ons leer-werkcoaches een stuk over vinden. Er zijn wel een aantal voorwaarden waar een kandidaat aan moet voldoen tevens krijgt de kandidaat info/ vragen over;

- Dienstverband
- Arbeidsvoorwaarden
- Bevoegdheden
- Vereiste opleidingseisen
- Competenties
- Motivatie

Deze punten komen wel overeen met wat er in een functieprofiel staat.

2. Zo ja; wie heeft deze opgesteld?

nvt

3. Op basis waarvan is het functieprofiel opgesteld?

nvt

4. Wie stelt de vacature op?

HR medewerker

5. Op basis waarvan wordt de vacature opgesteld?

Op het aantal leerling plekken die beschikbaar zijn dit m.b.t. voor het niveau.

6. Wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv?

Dit doet het team leer-werkcoaches

7. Op basis waarvan wordt de sollicitatiebrief en het cv beoordeeld?

Op inhoud, motivatie, Nederlands, (voor)opleiding, afstand/ woonplaats.

8. Wie voert het sollicitatiegesprek?

Leerwerkcoaches

9. Hoe wordt het sollicitatiegesprek gevierd? (Denk bijvoorbeeld aan methodieken/vraagstellingen)

We hebben een standaard document met punten/ onderdelen waarop we vragen/ doorvragen (zie bijlage 5) en de kandidaat geeft een pitch.

10. Op basis waarvan wordt er tot besluitvorming gekomen over de sollicitant?

A.d.v. het sollicitatiegesprek, de ANM test en de referentie.

11. Zijn er specifieke middelen/methodieken/formulieren die ingezet worden tijdens de sollicitatieprocedure? Zo ja welke?

Zie vraag 9

Antwoorden vragen sollicitatieprocedure

Leer- werkcoach E

1. Is er een functieprofiel van de kandidaat?

Nee, niet bekend bij mij.

2. Zo ja; wie heeft deze opgesteld?

N.v.t.

3. Op basis waarvan is het functieprofiel opgesteld?

N.v.t.

4. Wie stelt de vacature op?

Recruitment, in overleg met een collega van leren en ontwikkelen

5. Op basis waarvan wordt de vacature opgesteld?

Praktische informatie, ervaringen vanuit eerdere rondes, mening/visie van medewerkers.

6. Wie beoordeelt de sollicitatiebrief en het cv?

Leerwerkcoaches

7. Op basis waarvan wordt de sollicitatiebrief en het cv beoordeeld?

Op de visie van een ieder

8. Wie voert het sollicitatiegesprek?

Leerwerkcoaches, het beleidsgedeelte door een medewerker P&O

9. Hoe wordt het sollicitatiegesprek gevierd? (Denk bijvoorbeeld aan methodieken/vraagstellingen)

Geen speciale methodiek, de gesprekken worden in thema's opgedeeld waarin de sollicitant bij de verschillende leerwerkcoaches de kans krijgt om dit onderwerp toe te lichten. De sollicitant voert dus als het ware 3 korte gesprekjes.

10. Op basis waarvan wordt er tot besluitvorming gekomen over de sollicitant?

Eigen visie van de leerwerkcoaches, er wordt gescoord op bepaalde aandachtspunten. Dit gebeurt echter op basis van de mening/visie van de leerwerkcoaches.

11. Zijn er specifieke middelen/methodieken/formulieren die ingezet worden tijdens de sollicitatieprocedure? Zo ja welke?

Er is een formulier waarop bepaalde onderdelen gescoord wordt. Deze onderdelen zijn samen bepaald als ‘belangrijk’ (zie bijlage 8).

Bijlage 8 Gespreksleidraad sollicitatiegesprekken BBL leerlingen

Gespreksleidraad sollicitatiegesprekken BBL leerlingen

Criteria waarop de kandidaten uitgevraagd kunnen worden.

Motivatie/ persoonlijk (CV)

1. Welke motivatie heeft de kandidaat om te solliciteren?
2. Waarom heeft kandidaat voor Marga Klompé gekozen?
3. Welke visie heeft hij/zij van de zorg- wat is voor hun belangrijk?
4. Wat zijn de kwaliteiten/ valkuilen-ontwikkelpunten van de kandidaat?
5. In bezit van rijbewijs/ auto? (i.v.m. werkplek/ rouleren)?
6. Werkt kandidaat bij Marga Klompé of heeft deze onlangs bij ons gewerkt via detachering / uitzendbureau?

Functie (inhoud)

1. Welk beeld heeft hij/ zij van het beroep?
2. Welke verwachtingen heeft hij/zij t.o.v de zorg inhoudelijk?
3. Kan hij/zij iets vertellen over de opleiding?
4. Welke ervaring heeft hij/zij met deze doelgroep?
5. Flexibiliteit t.a.v wisselende werktijden? Hoe sta je hierin?

Werk/privé balans (combi leren en werken)

1. Hoe is de balans privé; gezinssituatie/ hobby's etc?
2. Heeft hij/zij een beeld van de tijdsinvestering van de opleiding in combinatie met werken, leren en privé?
 - a. ->Hoeveel uur verwacht kandidaat aan opleiding kwijt te zijn naast werk en school?

Bijlage 9 Standaarddocument sollicitatieprocedure BBL

Kandidaat BBI	Niveau	Motivat ie Visie/beeld vorming ouderenzor g	Combi werken/leren/ Balans privé Zelfstandigheid	Affiniteit ouderen Inlevings- vermogen	Alert (2) Initiatief (2,3,4) Daadkrachtig/ 3,4) Overstijgend kunnen denken (4)	Creativiteit in handelen /denken Geduld	Communicatieve en Sociale vaardigheden	Bijzonderheden

Bijlage 10 Blanco planning BBL werving

Blanco planning BBL Werving		
persoon	actie	wanneer
Leer- werkcoaches	Inventariseren voor welke plaatsen we werven. Start datum 30 aug 2020	
Senior HR adviseur leren en ontwikkelen	Akkoord geven voor de werving.	
HR Recruiter	Vacaturetekst maken	
HR medewerker Recruitment	Plaatsen van de vacatures	
Leer- werkcoaches	Brievenselectie	
HR medewerker Recruitment	Uitnodigingen versturen	
Leer- werkcoaches en HR medewerker Recruitment	Selectiegesprekken voeren	
Leer- werkcoaches en HR medewerker Recruitment	Selectiegesprekken voeren	
Leer- werkcoaches en HR medewerker Recruitment	Selectiegesprekken voeren	
HR medewerker Recruitment en Graafschap College	Aanmelden en afnemen AMN test Graafschap College	
HR medewerker Recruitment	Referenties opvragen	
Leer- werkcoaches	Terugkoppeling naar kandidaten	
Leer- werkcoaches	Planning leerroute	
HR medewerker Recruitment	Uitnodigen kandidaten voor introductie bijeenkomst	
HR Adviseur, HR medewerker Recruitment, leer- werkcoach	Introductiebijeenkomst	
Kandidaten die aangesteld zijn	Aanmelden op school	
Leer- werkcoach	Schooldagen opvragen bij de GC	
Leer- werkcoach	Doorgeven aan de regiomanager welke interne kandidaten gaan starten met de BBL opleiding	

