



Mediawijsheid trainen binnen de gehandicaptenzorg

Een rapport over het maken van een training binnen Koninklijke Visio

Auteur

Eva de Vries

Studentnummer: 343421

Deventer, Maart 2018

Opdrachtgevers

Koninklijke Visio: Karin Topper

Saxion – Lectoraat Technology Health & Care: Sjoerd de Vries

Opleiding gegevens

School: Saxion Hogeschool Deventer

Academie Mens en Arbeid

Opleiding: Toegepaste Psychologie HBO, V.

Hoofdstroom: Klinische Psychologie

Begeleiders

1. Laurens Ekkel

2. Boris van Waterschoot

Voorwoord

Beste lezer,

Ik ben Eva de Vries, 21 jaar oud en studente Toegepaste Psychologie aan het Saxion te Deventer. Door middel van een vacature op blackboard heb ik mij aangemeld voor deze afstudeerscriptie. Tijdens mijn opleiding heb ik mij verdiept in de hoofdstroom Klinische Psychologie, heb ik mijn minor gevolgd aan de Politieacademie te Apeldoorn en heb ik stage gelopen bij stichting Versterk 't Netwerk te Arnhem. Zoals u kunt lezen heb ik veel ervaring opgedaan op verschillende plekken. Ik ben dan ook van mening dat Koninklijke Visio hier goed bij aansluit.

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie die ik heb geschreven bij koninklijke Visio. Voor deze scriptie heb ik een beroepsproduct in de vorm van een training gemaakt. Deze training richt zich op de hoofdvraag "Hoe ontwikkel je een training voor begeleiders van LVB en VB'ers gericht op het omgaan met social media door de cliënten?". Deze hoofdvraag zal worden beantwoord door middel van een aantal deelvragen welke worden beschreven in deze scriptie.

Graag wil ik Sjoerd de Vries en Ingen Kok bedanken voor hun inzet en ideeën voor de start van dit onderzoek. Ook wil ik graag Karin Topper, Laurens Ekkel en Boris van Waterschoot bedanken voor de begeleiding tijdens het onderzoek. Tevens wil ik graag mijn medestudent Marieke Leussink bedankt voor de prettige samenwerking.

Ik hoop u hiermee enthousiast te hebben gemaakt voor het lezen van mijn onderzoek!

Eva de Vries

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	5
Hoofdstuk 1 – Inleiding	6
<i>Aanleiding</i>	6
<i>Onderzoeksvraag</i>	7
<i>Doelstelling van het onderzoek</i>	7
Hoofdstuk 2 –Theoretisch kader	9
<i>Kennis met betrekking tot het onderwerp</i>	9
De gevaren en voordelen van social media	9
Digital literacy	10
LVB en VB	10
De training	12
<i>Draaiboek</i>	15
<i>Spellen</i>	15
<i>Verband tussen de kennis en de onderzoeksvragen</i>	16
Deelvraag 1	16
Deelvraag 2	16
Deelvraag 3	16
Deelvraag 4	17
<i>Conceptueel model</i>	17
<i>Opzet van het onderzoek</i>	17
Hoofdstuk 3 – Onderzoeksdesign (onderzoeksmethode)	19
<i>Onderzoeksmethode</i>	19
<i>Onderzoeksdoelgroep</i>	19
<i>Onderzoeksinstrument</i>	20
<i>Over “de Steven training en coaching”</i>	21
<i>Procedure</i>	22
<i>Analyses</i>	22
Hoofdstuk 4 – Onderzoeksresultaten	23
<i>Uitvoering van het onderzoek</i>	23
<i>De resultaten van de evaluatievragenlijst</i>	23
<i>Analyse van de evaluatievragenlijst</i>	24
Tabel 1	24
Tabel 2	25
Hoofdstuk 5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen	26
<i>Beantwoording deelvragen</i>	26
Deelvraag 1	26
Deelvraag 2	26
Deelvraag 3	26
Deelvraag 4	27
<i>Discussie</i>	28
<i>Beantwoording hoofdvraag</i>	28
<i>Aanbevelingen</i>	28
Literatuurlijst	30
Bijlage 1 – Draaiboek	32
<i>Het doel van de training</i>	32

<i>Het programma</i>	32
<i>Overzicht organiserend comité</i>	33
Bijlage 2 - Evaluatievragenlijst	35
<i>De evaluatievragenlijst</i>	35
Bijlage 3 - Eigenwerkverklaring	38

Inleiding

In deze afstudeerscriptie wordt er onderzoek gedaan naar een training voor Coördinerend Cliënt Begeleiders (CCB'ers) van mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) en visuele beperking (VB) rondom het thema mediawijsheid. Als eerste wordt er in hoofdstuk 1 de aanleiding van het onderzoek beschreven en wordt de hoofdvraag en de bijbehorende deelvragen geformuleerd. In hoofdstuk 2 wordt het theoretisch kader beschreven waarin verder onderzoek wordt gedaan naar het onderwerp door in te gaan op relevante literatuur. In hoofdstuk 3 wordt er verder ingegaan op de onderzoeksmethode en onderzoeksgroep. Daarna wordt er in hoofdstuk 4 ingegaan op de resultaten van de evaluatievragenlijst die vervolgens in hoofdstuk 5 worden bediscussieerd en waaruit conclusies en aanbevelingen worden geschreven.

Hoofdstuk 1 – Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding en doelstelling van het onderzoek beschreven. Tevens worden de hoofdvraag en de bijbehorende deelvragen geformuleerd.

Aanleiding

In gesprek met Ingen Kok (voormalig opdrachtgever vanuit Visio) is er gemerkt dat steeds meer cliënten van Koninklijke Visio zich bezighouden met het “online gaan” gebruik maken van internetsites en social media. Met de visuele en verstandelijke beperking die de cliënten hebben, brengt het een aantal obstakelpunten met zich mee. Zo is het meerdere keren voorgevallen dat een cliënt op de “verkeerde” manier gebruik maakte van zijn of haar social media netwerk. Maar wat is nou “verkeerd”? Onder het verkeerd omgaan met social media verstaan wij bijvoorbeeld het openbaar maken van privégegevens en het delen van besloten evenementen (denk aan feestjes). Vaak hebben cliënten het niet eens door wanneer zij dit doen of zien zij de gevolgen hier niet van in.

In de persoonlijke communicatie met Ingen Kok (2017) is naar voren gekomen dat er vraag is naar een training voor de begeleiders van Visio met betrekking tot het mediawijs maken van de cliënten. “Mediawijsheid duidt op het geheel van kennis, vaardigheden en mentaliteit waarmee burgers zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld” (Raad van cultuur, 2008). Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek van Jim Kok (2017), één van de studenten die in de periode van februari 2017 tot en met juli 2017 zijn afstudeerscriptie heeft geschreven bij Visio. Jim kok (2017) heeft zich gefocust op de hoofdvraag “wat hebben begeleiders van Visio nodig om cliënten met een licht verstandelijke en visuele beperking te ondersteunen op het gebied van mediawijsheid?”. Zijn onderzoek richt zich op wat de begeleiders van Visio nodig hebben om hun cliënten te ondersteunen in het verantwoord omgaan met social media. Dit heeft hij in kaart gebracht door semigestructureerde interviews af te nemen bij de begeleiders van Visio. Er wordt in kaart gebracht welke competenties er nodig zijn, op welke manier begeleiders het gesprek over mediawijsheid kunnen voeren en waar de training aan moet voldoen (Kok, 2017). In hoofdstuk 2, het theoretisch kader, zullen de resultaten van het onderzoek van Jim Kok worden besproken en in verband worden gebracht met de te ontwikkelen training.

“Vrijheidsbeperkende maatregelen komen nog altijd veelvuldig voor in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking en het blijkt moeilijk om het aantal genomen maatregelen terug te dringen” aldus De Veer, Dörenberg, Francke, Van Nieuwenhuijzen, Embregts & Frederiks (2013). Maar wat is nou een “vrijheidsbeperkende maatregel”? De begeleiders die deelnamen aan het onderzoek gaven in een lijst van 45 maatregelen aan welke zij als vrijheidsbeperkend zagen. Onder het kopje “contacten en mediagebruik” staan de volgende punten beschreven; de post van een cliënt inzien, meeluisteren met een telefoongesprek van de cliënt, verbod om contact te hebben met bepaalde personen, beperkt gebruik van computer, (mobiele) telefoon, televisie, controle op het gebruik van computer, (mobiele) telefoon, televisie en controle op het gebruik van internet en social media. (De Veer, Dörenberg, Francke, Van Nieuwenhuijzen, Embregts & Frederiks, 2013) De vraag die hieruit voortvloeit en relevant is voor dit onderzoek is; is dit de juiste aanpak wat betreft de controle op social media?

Veel begeleiders hebben moeite met het vinden van de juiste aanpak wanneer zij een cliënt willen aanspreken wat betreft hun gedrag op social media. Het struikelpunt hierbij is, hoe kan ik mijn cliënt controleren op zijn gebruik van social media zonder zijn of haar privacy te schenden. In dit onderzoek zal er een zogenaamde offline training worden opgezet. Dit houdt in dat de training in een “real life” setting wordt gegeven. Deze training wordt gemaakt voor de CCB’ers van Visio. Tijdens deze training zullen zij handvatten aangereikt krijgen hoe zij het beste hun cliënt kunnen inlichten over het gebruik van hun acties op het social media netwerk. Niet alleen de gevaren, en de daarbij passende gevolgen worden aangekaart, maar ook de voordelen van het gebruik van social media.

Onderzoeksvraag

Met dit onderzoek wordt de volgende hoofdvraag onderzocht en beantwoord;

“Hoe ontwikkel je een training voor begeleiders van LVB- en VB’ers gericht op het omgaan met social media door de cliënten?”

Om de hoofdvraag zo goed mogelijk te beantwoorden zijn de volgende drie deelvragen opgesteld;

1. Hoe ziet een adequate training eruit volgens de literatuur?
2. Welke gevaren en gevolgen zijn er op social media voor LVB en VB’ers?
3. Hoe ziet een adequate training eruit voor begeleiders van LVB en VB’ers?
4. Wat zijn de resultaten van de evaluatievragenlijst bij de begeleiders?

Na de gegeven training zal er een vragenlijst worden uitgedeeld waarin de deelnemers hun mening kunnen geven over de training. Zo kan de onderzoeker nagaan of de training goed is opgebouwd, en of er is voldaan aan de onderzoeksvraag vanuit Visio.

Doelstelling van het onderzoek

Koninklijke Visio (ook wel verkort Visio genoemd) is een expertisecentrum voor blinden en slechtzienden. Visio heeft een aantal primaire bedrijfsonderdelen die verdeeld zijn over verschillende locaties in Nederland, namelijk; revalidatie & advies, onderwijs en wonen & dagbesteding. Binnen de afdeling wonen & dagbesteding ondersteund en begeleid Visio cliënten met niet alleen een visuele, maar ook een verstandelijke beperking bij het zo goed mogelijk functioneren in het dagelijks leven. (Visio, z.d.)

Dit afstudeerproject heeft als doel het ontwikkelen van een training (beroepsproduct) rondom het thema mediawijsheid. Tijdens deze training worden er aan de begeleiders van visueel en verstandelijk beperkten handvatten gegeven hoe zij hun cliënten mediawijs kunnen maken. Vervolgens wordt de training geëvalueerd. Het onderzoek wordt uitgevoerd bij de doelgroep begeleiders van mensen met een licht verstandelijke en visuele beperking (LVB – VB).

In overleg met medestudent Marieke Leussink, Guido Roemers en Ingen Kok, is besloten deze scriptie te richten op de aanpak van een gesprek tussen begeleider en cliënt. Hoe spreek je een cliënt aan op zijn of haar gedrag op social media? Het doel van dit onderzoek is dan ook om een training neer te zetten die zich daarop richt. De bedoeling is dat er tijdens

deze scriptie onderzoek wordt gedaan naar een training voor de CCB'ers van Visio. Er wordt een draaiboek opgesteld die vervolgens door de trainer aan een woongroep van Visio wordt uitgevoerd. Dit kan je ook omschrijven als "train de trainer". Daarnaast wordt er na de gegeven training een evaluatievragenlijst uitgedeeld en ingevuld om de training te evalueren.

Door het opstellen van een draaiboek, het evalueren van de training en het schrijven van aanbevelingen kan de opdrachtgever een inzicht krijgen in hoe het gesprek over mediawijsheid tegenover de cliënten moet worden aangepakt. Wanneer de opdrachtgever de training gaat toepassen in het takenpakket van de werknemers van Visio, kan er worden gesteld dat het doel van het onderzoek geslaagd is.

Hoofdstuk 2 –Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt er aandacht besteed aan de begrippen en/of constructen van het onderzoek.

Kennis met betrekking tot het onderwerp

De gevaren en voordelen van social media

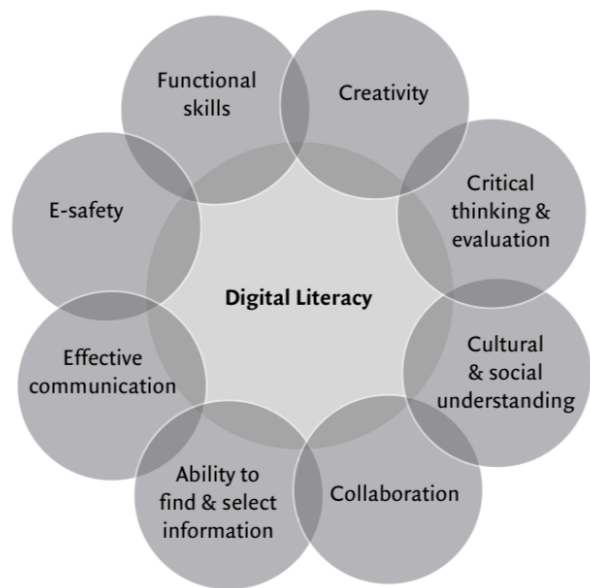
Uit onderzoek van wetenschappers en professionals blijkt dat de huidige generatie (generatie Einstein) door digitalisering en de opkomst van de netwerkmaatschappij, over andere competenties beschikt dan de vorige generaties. Sociale media spelen een grote rol. Mensen kunnen netwerken en spelenderwijs hun identiteit verkennen en informatie delen. (Versteeg & Smelik, 2013) In het Verenigd Koninkrijk zou volgens recente statistieken elke 40 minuten op Facebook een misdrijf plaatsvinden. Social media is makkelijk te gebruiken, erg snel, toegankelijk en zo wijdverbreid dat het eigenlijk niet gek is dat dit gebeurt (Duivestein & Bloem, 2012). Hierboven worden twee scenario's beschreven, één waarin wordt gesteld dat de huidige generatie veel meer te maken krijgt met social media en waar gezegd wordt dat er steeds meer kennis wordt verkregen over én door social media. Als tweede wordt er gezegd dat, mede door de snelheid van social media, de gevaren ook toenemen. Een voorbeeld van zo'n gevaar is het volgende; begin September 2012 postte een meisje uit het Groningse Haren een uitnodiging voor haar 16^e verjaardag op Facebook. Op deze pagina (de uitnodiging) vermeldde zij de datum van haar verjaardagsfeest (21 September) en haar adres. Deze uitnodiging was openbaar en werd door steeds meer mensen op Facebook verspreid. De uitnodiging werd door 200.000 gebruikers op Facebook ontvangen. 30.000 mensen lieten weten dat ze naar het feest zouden gaan, en van wie er uiteindelijk 3000 tot 5000 op 21 September naar Haren gingen. (Bähre & Van Den Broek, 2013) ,

Het hierboven genoemde verhaal is natuurlijk een heet erg uit de hand gelopen situatie, maar wel een voorbeeld voor één van de gevaren van social media. Voordat je het weet loopt het uit de hand. Het kan met iets kleins beginnen en groots eindigen.

Natuurlijk zitten er ook voordelen aan het hebben van social media. Om deze voordelen te ervaren is het van groot belang om de digitale ontwikkelingen kritisch te volgen. Sander Duivestein & Jaap Bloem (2012) pleiten dan ook voor het volgende:

SlowTech: kalm aan doen met de technologie. Tegelijkertijd zullen we vaardiger moeten worden in het zinvolle gebruik van onze social media platformen en doelbewust moeten proberen om de gevaren en bezwaren te minimaliseren door de opties van de platformen beter te leren: vooral socio- en psycho-ergonomisch. Om dit te bereiken moeten we gedrag en technologie beter bij elkaar brengen.

Deze gedragscomponenten vinden we in het verbindende thema van "Digital Literacy". Ergonomie is de wetenschappelijke studie van de mens in relatie tot zijn omgeving (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.).



Figuur 1.1: The components of digital literacy. Gekopieerd van Futurelab innovation in education, door Futurelab, 2010, verkregen van <https://www.nfer.ac.uk/publications/FUTL06/FUTL06.pdf>

Digital literacy

Digital Literacy is letterlijk vertaald digitale geletterdheid, oftewel, het kennis hebben van, begrijpen en kunnen omgaan met de digitale wereld. Om digitaal geletterd te zijn moet je toegang hebben tot een uitgebreid netwerk aan digitale hulpmiddelen. Je moet bekend zijn met de informatie die op het digitale netwerk staan en weten wat het betekent. Naast de kennis van de informatie moet je bekend zijn met hoe je communiceert in verschillende contexten en met verschillend publiek bijvoorbeeld visuele, audio of tekst berichten. (Hague & Payton, 2010)

Digitale geletterdheid is ook hetgeen wat in deze training zal worden toegepast. Maar, zoals eerder beschreven, moeten we daar voorzichtig mee omgaan. Mensen met een LVB ervaren diverse hindernissen bij het gebruik van (sociale) media. Dat kan variëren van moeite hebben met teksten lezen en beelden interpreteren tot een verminderd besef van normen en waarden. Online gaan is dan een hele opgave. Ze kunnen gezichtsuitdrukkingen, grappen en nuances niet altijd goed inschatten. Tegelijk zijn ze ook meer beïnvloedbaar en vatbaarder voor verslavingen en gevoeliger voor afwijzing of manipulatie. (Vergeer & Nikken, 2015)

Een andere benaming voor digitale geletterdheid is ook al in de doelstelling van het onderzoek naar voren gekomen, namelijk; mediawijs zijn. Volgens de Raad voor Cultuur is een juiste omschrijving voor mediawijsheid; “het geheel van kennis, vaardigheden en mentaliteit waarmee burgers zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld (Raad van Cultuur, 2005).

LVB en VB

Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) hebben een groter risico op nadelige uitkomsten bij hun gebruik van sociale media dan “gewone” mensen (Vergeer & Nikken, 2015). Je zou dus kunnen stellen dat de cliënten van Visio, die, onder andere, een licht

verstandelijke beperking hebben, extra ondersteuning moeten krijgen om mediawijs te worden. Er is geen eenduidige definitie voor een licht verstandelijke beperking. Wel kunnen we stellen dat met de term licht verstandelijke beperking mensen met een IQ van tussen de 50 en 85 en met bijkomende problemen op het gebied van sociale aanpassing, sociale redzaamheid, leerproblemen, een psychiatrische stoornis, lichamelijke problemen of problemen in het gezin worden bedoeld (Raad van Cultuur, 2015). De begeleiders moeten in het gesprek met de cliënt rekening houden met deze verstandelijke beperking.

Visio staat niet alleen voor mensen met LVB maar ook voor mensen met een visuele beperking (VB). Onder deze visuele beperking verstaan zij slechthooftheid of blind zijn. (Visio, z.d.)

Volgens Visio (z.d.) betekent slechthooftheid dat de gezichtsscherpte lager is dan normaal, het gezichtsveld is verkleind of iemand heeft bijvoorbeeld veel last van licht. Er zijn veel verschillende vormen van slechthooftheid. Sommige mensen die slecht zien kunnen niet scherp zien, anderen zien allemaal donkere vlekken, en sommige mensen kunnen alleen zien wat recht voor ze staat, maar niets aan de zijkant. Uit cijfers van Vision2020 blijkt dat er naar schatting 223.000 mensen slechthoofdig zijn in Nederland. Oorzaken van slechthooftheid zijn:

- Aangeboren, zoals cerebraal visuele stoornis (CVI) of albinisme
- Ouderdom, zoals staar of diabetes
- Andere oogaandoeningen

Slechthooftheid kan ook plotseling ontstaan, maar veel vaker verergeren de klachten of symptomen langzaam. Plotselinge slechthooftheid komt voor bij een netvliesloslating en een afsluiting van netvliesbloedvaten door een bloedpropje. (Visio, z.d.)

Blind zijn betekent dat iemand niet of minder ziet dan 5% of dat het gezichtsveld is beperkt tot minder dan 10 graden. Blind zijn houdt dus niet altijd in dat iemand niets meer ziet. Sommige mensen zien nog wel het verschil tussen licht en donker. Uit cijfers van Vision2020 blijkt dat er in Nederland naar schatting 76.000 blinde mensen zijn. Oorzaken van blindheid zijn:

- Aangeboren, waaronder ook corticale blindheid
- Erfelijke afwijking aan een oog of de ogen zoals retinitis pigmentosa
- Acute blindheid na een ongeval of een val op het hoofd, bijvoorbeeld niet aangeboren hersenletsel (NAH)
- Tijdelijke blindheid door shock of een ziekte
- Ouderdom, bijvoorbeeld staar

Met een visuele beperking is het goed mogelijk om zelfstandig te functioneren. Visio ondersteunt bij het (opnieuw) leren benutten van mogelijkheden en het aanleren van vaardigheden. Dat kan gaan om alledaagse handelingen, zoals aankleden, koffie zetten, schoonmaken, boodschappen doen of koken, maar ook om vaardigheden op het gebied van mobiliteit, reizen, lezen of studeren. (Visio, z.d.)

Visio richt zich dus op mensen met een visuele- en licht verstandelijke beperking, ook wel meervoudige beperking genoemd. Visio adviseert, begeleidt en helpt zoeken naar oplossingen, die het leven met een meervoudige beperking minder complex maken. (Visio, z.d.)

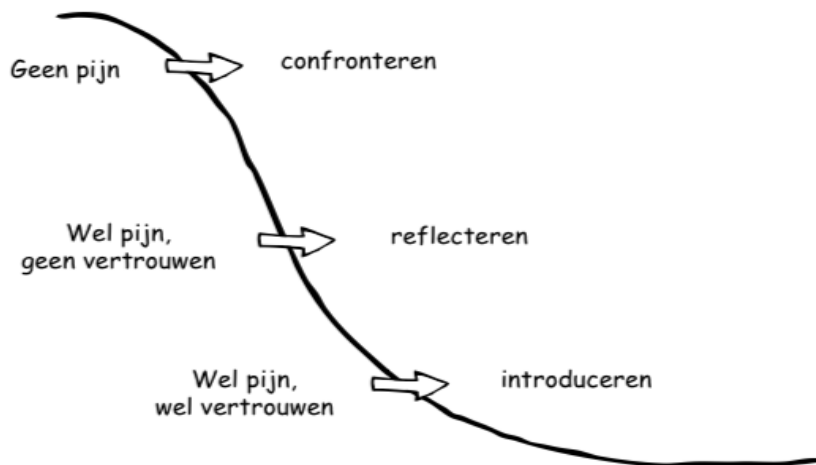
Tijdens de training zal besproken worden welke gevaren en voordelen er met betrekking tot social media zijn voor iemand met LVB. Aan het onderwerp VB zal niet heel veel aandacht worden geschonken. Dit is in overleg met de opdrachtgever besloten. De reden hiervoor is de beperkte tijd voor de training. Wel is er besproken om, waar nodig, aan te kaarten dat iets problemen voor de cliënt kan opleveren in verband met de visuele beperking.

De training

Om de training, die als beroepsproduct voor deze scriptie wordt gemaakt, zo goed mogelijk vorm te geven wordt eerst de aandacht gevestigd op waar een training aan zou moeten voldoen volgens de literatuur. Daarna wordt er onderzoek gedaan naar het verband tussen de training en hoe deze, in de vorm van een gesprek, door de begeleiders kan worden toegepast in de praktijk.

“Trainen is een vak. Het is de kunst van de trainer om deelnemers echt te laten leren en dat gaat niet vanzelf” (Galan, z.d.). Karin de Galan heeft een methode ontwikkeld waarin elk aspect van het trainersvak aan bod komt. De methode van Karin bestaat uit zeven stappen:

1. Kijk naar de praktijk van je deelnemers
Het doel van een training is om nieuwe kennis en vaardigheden leren die ze kunnen toepassen in hun werk. Daarom is de eerste stap, het kijken naar de groep.
2. Kies je focus
Maak keuzes. Vaak spelen er veel problemen tegelijk, en is het lastig te kiezen. Je moet niet alles willen behandelen, kies wat echt belangrijk is. Je ontdekt wat je het meest nodig hebt door twee vragen te beantwoorden; (1) welke lastige situaties komen het vaakst voor? (2) welke situaties komen niet zo vaak voor, maar hebben een groot negatief effect? Als je weet welke onderdelen je wilt behandelen, moet je de volgorde van je training bepalen. Het is handig om te beginnen met het onderdeel dat aansluit bij de grootste “pijn” van de deelnemers. Ze weten dan meteen het gevoel dat de training over hun problemen gaat.
3. Verleid de deelnemers tot leren
Wanneer je voor een nieuwe groep staat wil je ze natuurlijk zo ver krijgen dat ze willen leren. Wanneer je meteen van start gaat met je verhaal, kom je waarschijnlijk niet binnen. Dat bereik je wel door te zorgen dat ze “pijn” en vertrouwen voelen. Met pijn wordt bedoelt dat ze voelen dat ze in de praktijk niet altijd handig bezig zijn en dat ze daar zelf last van hebben. Om deelnemers pijn te laten ervaren en vertrouwen te geven gebruik je de “glijbaan”.



Figuur 1.2. “De glijbaan” om pijn te ervaren en vertrouwen te geven. Gekopieerd van *trainen met de methode van Karin de Galan*, door Karin de Galan, 2015, verkregen van <http://www.schoolvoortraining.nl/wp-content/uploads/2015/04/Trainen-met-de-methode-van-Karin-de-Galan.pdf>

Confronteren

Wanneer de deelnemers nog nergens last van hebben, moet je zorgen dat ze last krijgen. Dat doe je door ze uit te vragen om een lastige situatie uit de praktijk aan te pakken.

Reflecteren

Wanneer de deelnemers wel pijn hebben maar nog geen vertrouwen, start je met een concrete situatie die de deelnemers zelf moeten aandragen.

Introduceren

Wanneer de deelnemers al pijn en vertrouwen hebben, hoef je het probleem alleen maar te benoemen (pijn) en aan te geven wat je ze gaat leren (vertrouwen).

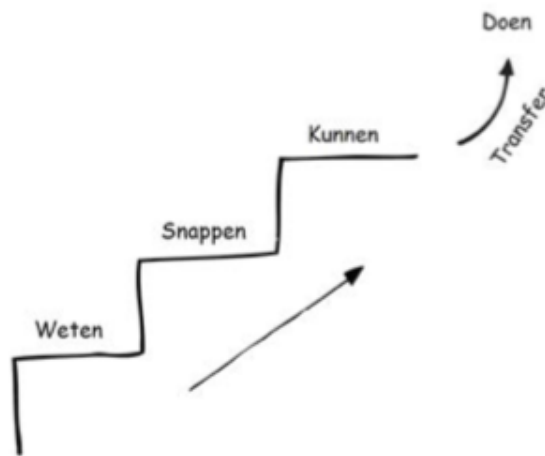
4. Geef deelnemers houvast

Op dit moment zijn je deelnemers nieuwsgierig. Ze willen graag horen hoe je ze gaat helpen om de lastige situatie goed aan te pakken. Om de concentratie optimaal te houden beperk je de uitleg tot hooguit twintig minuten. In die tijd bespreek je twee dingen: het waarom van het nieuwe gedrag en het hoe. Bij het waarom leg je uit wat de theorie, het model of de achtergrond van je verhaal is. Bij het hoe maak je duidelijk wat het nieuwe gedrag precies is.

5. Laat de deelnemers stap voor stap oefenen

Na de uitleg ga je over op het oefenen. Om te voorkomen dat de deelnemers de stof niet goed snappen, bouw je de oefeningen stap voor stap op. Een handige leidraad hierbij is “de trap”. Hiermee werk je in vier stappen toe naar de praktijk: weten, snappen, kunnen en doen. Bij de eerste stap, het weten, leg je het onderliggende model uit. Bij stap twee, het snappen, is het de bedoeling dat de deelnemers de nieuwe kennis gaan snappen. Bij bijvoorbeeld een gesprek tussen een begeleider van Visio en de cliënt, leren ze het onderdeel “een gesprek over social media aankopen”. Je werkt aan deze stap door korte oefeningen te geven waarin delen van de nieuwe kennis worden toegepast. In de derde stap, het kunnen, oefenen de deelnemers met de nieuwe kennis en vaardigheden. Dit doen ze in echte cases. Hiervoor neem je de

lastige situaties of vraag je naar eigen situaties. In de laatste stap, het doen, geef je de deelnemers het zetje, een opdracht, om in de praktijk de geleerde kennis uit te voeren.



Figuur 1.3. “De trap”. Gekopieerd *trainen met de methode van Karin de Galan*, door Karin de Galan, 2015, verkregen van <http://www.schoolvoortraining.nl/wp-content/uploads/2015/04/Trainen-met-de-methode-van-Karin-de-Galan.pdf>

6. Maak de groep veilig

Je zorgt ervoor dat de deelnemers jou kunnen vertrouwen (autoriteit opbouwen) en dat ze zich prettig voelen met elkaar (bouwen aan intimiteit). Dit doe je tijdens alle fases.

7. Zet je professionele liefde aan

Je kiest als trainer het perspectief van de deelnemers, je leeft met ze mee en laat merken dat ze er mogen zijn.

Volgens Roeleveld en collega's (2011) vinden verstandelijk beperkten in de ondersteuning van begeleiders de volgende aspecten erg belangrijk: een goede verstandhouding, oprechte aandacht en betrokkenheid, respect, interpersoonlijke vaardigheden en het adequaat omgaan met macht (ofwel het goed omgaan met het vermogen om het gedrag van de cliënt aan te sturen).

Belangrijke aandachtspunten in de relatie zijn voor begeleiders: het erkennen van de cliënt, het opbouwen van een vertrouwensband en het bieden van autonomie, warmte en steun (Kok, 2017).

Tijdens de training is het dan ook van belang om rekening te houden met de bovenstaande punten. De zeven stappen van Karin de Galan (z.d.) zullen één voor één langsgelopen worden. Zo wordt er bij stap 1 een introductie gegeven over waarom deze training is ontwikkeld en gegeven wordt. Bij stap 2 en 3 wordt er ingegaan op praktijkcasussen die worden verkregen door input vanuit de groep deelnemers. De input vanuit de groep zal komen door de vragen te stellen die bij stap 2 van het proces zijn beschreven. Wanneer bij de deelnemers het doel van de training bekend is, moet de interesse worden gewekt om te leren met deze situatie om te gaan. Bij stap 4 van het proces laat je weten hoe de beschreven casussen kunnen worden verbeterd. Ofwel, hoe zij dichterbij het doel van de

training kunnen komen. In de laatste stap, stap 5, laat je de deelnemers oefenen met de nieuwe informatie die zij verkregen hebben bij stap 4.

Draaiboek

Een goed draaiboek is onmisbaar bij elk evenement, in dit geval, een training. Draaiboeken worden vaak alleen gezien als hulpmiddel bij de uitvoering van een evenement of activiteit. Het is echter ook van groot belang bij de voorbereiding ervan. Het draaiboek dwingt de trainer om goed na te denken over de wijze waarop het evenement of activiteit van minuut tot minuut moet verlopen. Het schept duidelijkheid in wat er nog moet gebeuren een draaiboek bestaat uit de volgende onderdelen: een algemeen deel, een overzicht van taken & acties en huishoudelijke informatie (lijst van benodigdheden en materialen).

Het algemene deel van het draaiboek bevat informatie die alle mensen nodig hebben om de werkzaamheden tijdens de training goed uit te kunnen voeren. (Leren met Lev, z.d.) Dit bevat in ieder geval de volgende punten:

- Een overzicht van het organiserend comité, in dit geval, de persoon die de training geeft (Eva de Vries) en Karin Topper, die meehelpt in de organisatie van de training.
- Een overzicht van de mensen die direct betrokken zijn bij de training, ofwel, de deelnemers. Hun namen en e-mails worden genoteerd.
- Het programma van de training met begin- en eindtijden.

Bij de taken en acties moeten de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Wat de training inhoudt
- Hoe laat het begint en eindigt
- Waar het zich afspeelt
- Wie voor wat verantwoordelijk is
(Leren met lev, z.d.)

Spellen

Om mensen met een LVB en anderen in hun directe omgeving bij het ontwikkelen en dagelijks functioneren te kunnen ondersteunen zijn er verschillende hulpprogramma's en speciale interventies.

Sociale Slimmeriken is een bordspel dat de dilemma's van social media aankaart. Word jij zomaar met iedereen vrienden op Facebook? Zet je de webcam wel eens aan? Welke social media gebruik je? Het spel kan eenvoudig gespeeld worden door cliënten, hun begeleiders, familie en vrienden. ('s Heeren Loo, z.d.)

Naast het spel "Sociale Slimmeriken" is er een lespakket van een cursus social media voor mensen met een verstandelijke beperking en hun ondersteuners. Hierin worden de meest voorkomende computer- en internetprogramma's toegelicht, als onderdeel van een gezamenlijk leertraject voor begeleiders en cliënten. Het handboek bestaat uit 18 modules, met aan het eind van elke module opdrachten voor de cliënt en de begeleider. Sommige opdrachten zijn alleen voor de cliënt, andere alleen voor de begeleider en er zijn opdrachten voor beiden samen. De opdrachten bestaan uit drie onderdelen: weten, praten en doen. Door middel van filmpjes, opdrachten en vragen vergroten de deelnemers hun kennis over de computer en het internet (Vergeer & Nikken, 2015).

Naast deze trainingen/lespakketten zijn er nog andere vormen van initiatieven die de mediawijsheid trachten te stimuleren, namelijk (Vergeer & Nikken, 2015):

1. Folders en brochures
2. Boeken
3. Filmpjes
4. Websites
5. ICT applicaties
6. Onderzoeken
7. Interventies

Tijdens de training zal het spel “sociale slimmeriken” worden geïntroduceerd en zal worden uitgelegd wat het spel inhoudt en wat het doel is. In overleg met de opdrachtgever is ervoor gekozen verder niet te veel in te gaan op de uitvoering van het spel. Dit in verband met de tijd die is gegeven voor het uitvoeren van de training.

Verband tussen de kennis en de onderzoeksvragen

Zoals al meerdere malen is beschreven wordt er met dit onderzoek gepoogd de hoofdvraag “Hoe ontwikkel je een training voor begeleiders van LVB- en VB’ers gericht op het omgaan met social media door de cliënten?” te beantwoorden. Dit wordt gedaan door middel van het opzetten van een training voor de begeleiders van Visio. Om deze hoofdvraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden zijn er de volgende deelvragen opgesteld;

1. Hoe ziet een adequate training eruit volgens de literatuur?
2. Welke gevaren en gevolgen zijn er op social media?
3. Hoe ziet een adequate training eruit voor begeleiders van LVB en VB’ers?
4. Wat zijn de resultaten van de evaluatievragenlijst bij de begeleiders?

Deelvraag 1

Deelvraag 1 luidt “hoe ziet een adequate training eruit volgens de literatuur?”. Deze vraag is op zichzelf niet te beantwoorden als je kijkt naar de aangewezen doelgroep. Er wordt dan ook verwacht dat het antwoord op deze deelvraag zal bestaan uit informatie voor het opzetten van een training, niet specifiek gericht op mensen met LVB en VB.

Deelvraag 2

Deelvraag 2 luidt “welke gevaren en gevolgen zijn er op social media?”. Verwacht wordt dat dit onderwerp een groot gedeelte van de training zal gaan vullen. Het onderwerp vormt voor een groot gedeelte de aanleiding van de training, en zal daarom ook uitgebreid worden besproken. Het antwoord op deze deelvraag zal waarschijnlijk in de vorm van een voorbeeld worden besproken, denk hierbij aan het “Project X” feest.

Deelvraag 3

Een mogelijk obstakel bij deze deelvraag is om de geleerde informatie vanuit de training toe te passen in de praktijk bij de cliënten met een visuele beperking. Begeleiders van Visio, Ingen Kok en Karin Topper gaven aan dat de ernst van de visuele beperking erg kan verschillen tussen cliënten. De één ziet bijvoorbeeld nog 80%, terwijl enkelen ook volledig blind zijn. Tijdens het opzetten van de training moet hier rekening mee gehouden worden.

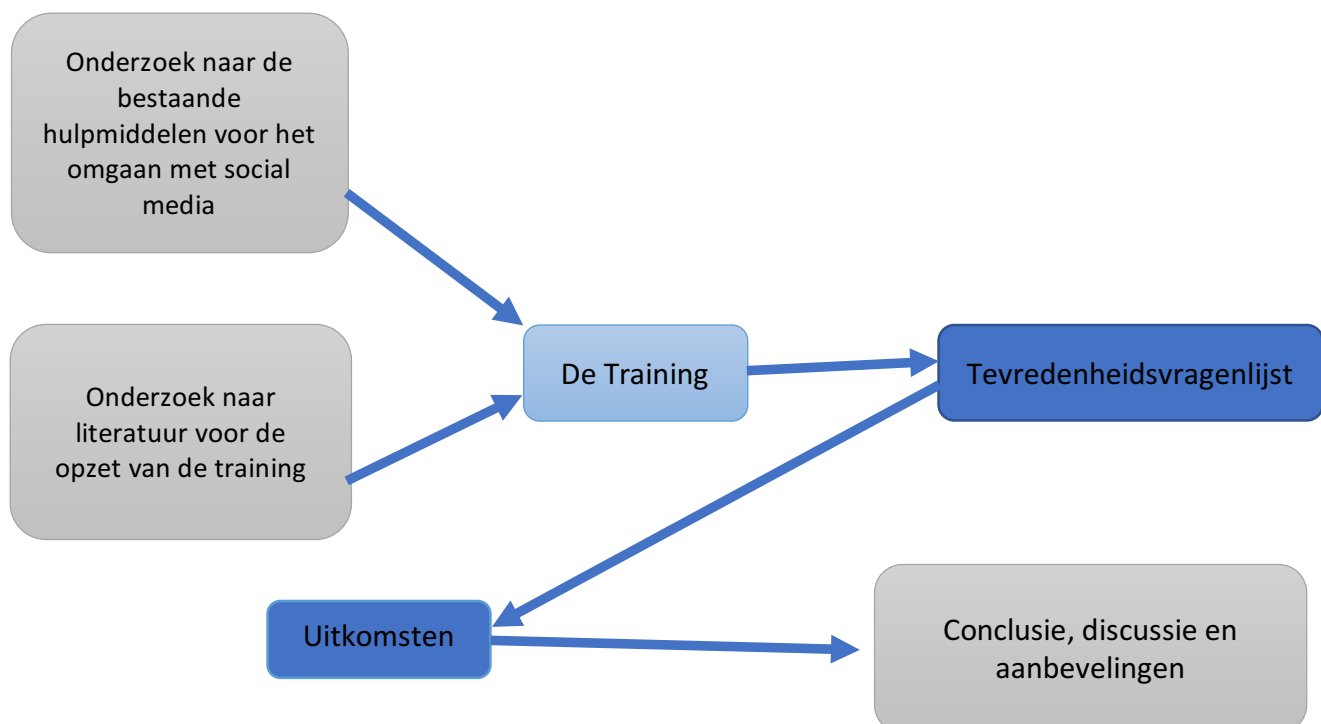
Er is, zoals al eerder beschreven, besloten om het onderwerp VB niet te verwerken in de training. Wel wordt het aangekaart om rekening te houden met de visuele beperking. Er wordt daarom tijdens deze training ingegaan op de gevaren en voordelen van social media kijkend naar mensen met LVB. Deze deelvraag zal dan ook worden beantwoord door de informatie van deelvraag 1, het opzetten van een training, en informatie over mensen met LVB, te combineren.

Deelvraag 4

Deze deelvraag kan pas worden beantwoord nadat de training heeft plaatsgevonden. De evaluatievragenlijst die hiervoor wordt gebruikt is ontwikkeld door “de Steven Training en Coaching”. “De Steven biedt training en coaching, outplacement, loopbaanbegeleiding en coaching gericht op persoonlijke ontwikkeling, leiderschap, teamontwikkeling, organisatieontwikkeling” (De Steven, z.d.). De Steven stelt dat evalueren alleen lukt wanneer doelstellingen of leerdoelen van de training helder en duidelijk zijn. De evaluatievragenlijst is bijgevoegd in bijlage 2. Verwacht wordt dat door middel van deze vragenlijst verbeterpunten kunnen worden opgesteld om de training voor een eventueel volgend onderzoek te verbeteren.

Conceptueel model

Binnen dit onderzoek worden er deelvragen onderzocht om zo de hoofdvraag van deze scriptie te beantwoorden. In figuur 2 wordt het gewenste verloop van het onderzoek gepresenteerd.



Opzet van het onderzoek

Zoals te zien is in het conceptueel model wordt er eerst onderzocht of er al bestaande hulpmiddelen zijn voor het omgaan met social media. Dit is onderzocht in hoofdstuk 2, het theoretisch kader. Ook wordt er in dit hoofdstuk onderzoek gedaan naar de bestaande literatuur voor het opzetten van het beroepsproduct, oftewel, de training. Dit wordt gedaan

aan de hand van informatie die past bij de werknemers van Visio. Vervolgens wordt er een draaiboek van de training gemaakt, die te vinden is in de bijlage. Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de uitkomsten van de vragenlijsten verwerkt en geanalyseerd en zullen daar in het laatste hoofdstuk conclusies en aanbevelingen over worden geschreven.

Hoofdstuk 3 – Onderzoeksdesign (onderzoeksmethode)

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke manier er onderzoek wordt gedaan naar het ontwikkelen van een training voor begeleiders van LVB- en VB'ers gericht op het omgaan met social media. In dit hoofdstuk staat centraal hoe de voorbereiding, uitvoering en analyse van het onderzoek er uit ziet.

Onderzoeksmethode

De gekozen onderzoeksmethode die in deze scriptie gebruikt wordt voor het maken van het beroepsproduct, ofwel de training, is een combinatie van informatie over LVB'ers en hun gevaren en voordelen wat betreft social media, en de methode van Karin Galan voor het opzetten van een training. Hiermee wordt er een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. De informatie die in hoofdstuk 2 is beschreven zal worden gebruikt voor het opzetten van de training. Een kwalitatief onderzoek is beschrijvend van aard en richt zich op interpretaties, ervaringen en betekenis en wordt meestal weergegeven in woorden (Swaen, 2013). In hoofdstuk 2 is er onderzoek gedaan naar hoe een training in elkaar gezet moet worden. Daarbij is gebruik gemaakt van de scriptie van Jim Kok. Kok heeft onderzoek gedaan naar de behoeften van de cliëntbegeleiders binnen Visio, gericht op het opzetten van een training rondom het thema mediawijsheid. Dit onderzoek zal aansluiten op die van Kok. Naast het beroepsproduct wordt er aan het einde van de training een evaluatievragenlijst uitgedeeld, en wordt er gevraagd om deze in te vullen. Deze vragenlijst zal betrekking hebben op de gegeven training en zal deelvraag drie "wat zijn de resultaten van de evaluatievragenlijst bij de begeleiders?" beantwoorden. Hier wordt gebruik gemaakt van een kwantitatief onderzoek. Een kwantitatief onderzoek probeert namelijk feiten te achterhalen, waarbij de resultaten worden uitgedrukt in cijfers (Swaen, 2013). De vragenlijst zal worden geëvalueerd en samengevat. De resultaten zullen worden geïnterpreteerd en worden beschreven in hoofdstuk 4. Vervolgens zullen er in hoofdstuk vijf conclusies worden getrokken uit de resultaten van de vragenlijst en de aantekeningen van de gegeven training.

Onderzoeksdoelgroep

In dit onderzoek gaat het om, zoals al eerder beschreven, CCB'ers van een woongroep bij Koninklijke Visio. "Visio heeft verschillende locaties in Nederland waar mensen met een visuele beperking kunnen wonen. In Vries (Drenthe), Breda, Huizen, Haren (Groningen), Hogeveen, Stramproy (Limburg), Rotterdam, Weesp, Grave (Noord-Brabant), Burgum (Friesland), Emmen en Meppel" (Visio, z.d.). De groep, oftewel de deelnemers van de training, zal bestaan uit 10 coördinerend begeleiders (CCB'ers) van woongroep "de Vlinderhof". In totaal zijn er 45 CCB'ers werkzaam bij Visio (K. Topper, persoonlijke communicatie, 20 Maart 2018). De rol als coördinerend cliëntbegeleider staat als volgt omschreven op de site van Visio:

Als coördinerend cliëntbegeleider (CCB'er) stel je op basis van de zorg-/begeleidingsvraag van de cliënt het zorgleefplan op en bespreekt dit met alle betrokkenen: cliënten, mantelzorgers, collega's etc. Je evalueert het zorgleefplan en stelt dit zo nodig bij. Je stemt met je collega's hun bijdrage aan het plan af. Daarnaast bied je ondersteuning en begeleiding (coaching) aan collega's die werkzaam zijn binnen je team. Ook lever je een bijdrage aan zorginhoudelijke ontwikkelingen. Tenslotte heb je een signalerende rol naar de manager.

Als CCB'er binnen de Ouderenzorg ben je voor 70% van je tijd verantwoordelijk voor de coördinatie rondom de uitvoering van het zorgleefplan en coaching van collega's. De overige 30% van je tijd werk je mee in de dagelijkse zorg/begeleiding waarbij coördinatie en coaching onder de aandacht blijft. (Visio, z.d.)

Woongroep de Vlinderhof bevindt zich in Echten. Op het terrein de van de Vlinderhof wonen 37 cliënten in vijf groepen die ieder eigen appartementen hebben. Vanuit hun eigen appartement worden de cliënten begeleid en maken gebruik van gezamenlijke huiskamers en een ontmoetingsruimte. De woonomgeving biedt vierentwintiguurs aanwezigheid en beschikbaarheid van de begeleiders met slaapwacht. (Visio, z.d.)

Wonen aan de vlinderhof is bedoeld voor (jong) volwassenen vanaf achttien jaar tot ouderen met een visuele beperking en bijkomende beperkingen: een licht tot matig verstandelijke beperking, mogelijk met bijkomende psychiatrische beperking, niet-aangeboren hersenletsel, auditieve beperking, lichamelijke beperking, autisme, dementie, epilepsie en moeilijk verstaanbaar gedrag. (Visio, z.d.)

Het onderzoek richt zich specifiek op de CCB'ers van deze woongroep. De bedoeling van de training is om de CCB'ers handvatten mee te geven die zij in de praktijk kunnen uitvoeren.

Als cliëntbegeleider ben je verantwoordelijk voor de uitvoering aan de dagelijkse zorg/begeleiding van cliënten. Jij bent er om samen met de cliënt zelf, je collega's en cliëntvertegenwoordigers uitvoering te geven aan zijn of haar cliëntplan. Dus, je begeleidt, signaleert en bespreekt zaken die beter kunnen en stemt dit af met je collega's. (Visio, z.d.)

Het is daarom ook van belang om deze groep zo goed mogelijk informatie te geven die zij kunnen doorgeven aan collega's, dit is het principe van train de trainer.

De opdrachtgever, Karin Topper, zal de manager van de woongroep de Vlinderhof benaderen om de datum van de training te bepalen. De verdere uitleg van de training staat in het draaiboek die te vinden is in bijlage 1. Daarnaast zal er aan het einde van de training een evaluatievragenlijst worden uitgedeeld. Deze vragenlijst zal later verder worden beschreven en is uitgewerkt in bijlage 2.

Onderzoeksinstrument

Er wordt één training afgenomen die, in overleg met de opdrachtgever en begeleider, 60 minuten gaat duren. De training wordt uitgevoerd door Eva de Vries. Van deze 60 minuten zullen er 50 minuten worden besteed aan het geven van de training zelf. In de laatste 10 minuten zal de evaluatievragenlijst worden uitgedeeld en worden gevraagd om deze in te vullen. De vragenlijst die hiervoor wordt gebruikt is ontwikkeld door "de Steven Training en Coaching". De vragenlijst is onderverdeeld in drie leerdoelen; (1) informatie over de doelstelling, (2) inzicht in uw persoonlijke vaardigheden en (3) de eindbeoordeling. Voor het geven van de training is er een ruimte nodig waarin de onderzoeker en de deelnemers passen. Deze ruimte zal worden geregeld door de opdrachtgever Karin Topper. In de ruimte is er een beamer nodig voor de PowerPoint-presentatie. Verder zullen alle benodigde spullen zoals een laptop, de evaluatievragenlijsten en de pennen om deze in te vullen,

worden verzorgd door de onderzoeker. De training die zal worden gegeven is uitgewerkt in een draaiboek die te vinden is in bijlage 1.

Om het draaiboek zo goed mogelijk op te stellen zijn de volgende begrippen gebruikt:

- Mediawijsheid
- Gevaren social media bij LVB
- Voordelen social media bij LVB
- Digital Literacy
- Licht verstandelijke beperking
- Visuele beperking
- Een training geven
- Een draaiboek schrijven

Over “de Steven training en coaching”

De Steven training en coaching is sinds 2000 actief op het gebied van training, coaching, begeleiding en outplacement in heel Nederland. Dit doen zij vanuit de hoofdkantoren in Hoogeveen en Amersfoort. De Steven hanteert meerdere werkvormen in het aanbod dat zij verzorgen. Onder deze werkvormen valt ook de evaluatie. (De Steven, z.d.) Een coachingstraject wordt bij de Steven afgesloten met een evaluatie. Er wordt teruggekeken op het verloop van het traject. Volgens de Steven lukt evalueren alleen wanneer er vooraf heldere doelstellingen zijn geformuleerd. Zij beginnen een evaluatie altijd met een evaluatiegesprek waarin de kern direct op tafel wordt gelegd. Omdat een evaluatiegesprek niet van toepassing is op dit onderzoek, wordt hier verder niet op ingegaan. Ook kan er een evaluatieformulier gebruikt worden bij het evalueren van een training. (De Steven, z.d.)

Volgens de Steven heeft een evaluatie vier invalshoeken:

- De rol van de organisatie voorafgaand aan de training
Belangrijk hierbij is de vraag wat er van de deelnemer(s) verwacht wordt. Kijkend naar dit onderzoek is hiervoor gezorgd door voorafgaand aan de training een introductiemail te sturen. Hierin werd de trainer voorgesteld en werd er een korte introductie gegeven over de training.
- De rol van de deelnemer
Is de deelnemer actief in het proces? Door de casus en de oefening zullen de deelnemers actief betrokken worden bij de training.
- De rol van de trainer/coach
Hoe was de bijdrage van de trainer? Was de overdracht helder en duidelijk?
- Follow-up
Wordt er na de training de tijd genomen om de leerdoelen en progressie op de leerdoelen af en toe te bespreken?

Deze evaluatievragenlijst is gekozen op bruikbaarheid. In het zoeken naar de evaluatievragenlijst is naar voren gekomen dat de bruikbaarheid van deze lijst aansluit bij het doel van dit onderzoek. De onderzoeker heeft als doel om een training te geven die vervolgens in de praktijk door de werknemers van Visio wordt gebruikt. De rol van de trainer is daarom ook belangrijk. Daarnaast moet het doel van de training helder zijn voor de deelnemers, en moet de informatie uit hoofdstuk 2 duidelijk worden overgebracht. Deze punten komen naar voren in de evaluatievragenlijst van de Steven training en coaching en wordt daarom gebruikt tijdens dit onderzoek. De evaluatievragenlijst is opgesteld door de trainers en coaches van de Steven.

De Steven wordt gevormd door een groep van zes zelfstandig adviseurs, trainers, coaches, ondersteund door ons bedrijfsniveau. Jarenlange ervaring in 't vak en een eigen visie op training en coaching heeft ons in staat gesteld een dienstaanbod neer te zetten wat voorziet in een grote behoefte. (De Steven, z.d.)

Deze zes trainers/coaches zijn binnen de Steven in hun eigen vak gespecialiseerd.

Procedure

De training zal plaatsvinden op 30 Januari op locatie van woongroep de Vlinderhof te Echten. Voordat de training begint heeft de onderzoeker de ruimte, waar de training wordt gegeven, al bekeken en zijn de laptop en PowerPoint-presentatie al opgestart. Tevens zijn de evaluatievragenlijsten en pennen al klaargelegd om uit te delen na afloop van de training. Wanneer alle deelnemers aanwezig zijn zal de training, volgens het draaiboek in bijlage 1 worden gegeven. Na afloop van de training zal de evaluatievragenlijst uit bijlage 2 worden uitgedeeld en worden gevraagd om in te vullen. De onderzoeker zal zich tijdens het geven van de training open en geïnteresseerd opstellen.

Analyses

De evaluatievragenlijsten zullen worden geanalyseerd door middel van beschrijvende statistiek door de gemiddeldes en totaalscores van alle deelnemers te berekenen. Deze zullen worden verwerkt in een tabel. Er wordt hier dan ook gebruik gemaakt van een populatie gemiddelde. In de tabel staan vraag 1 tot en met 10 vermeld. Vraag 11 en 12 zullen in een aparte tabel worden samengevat. Dit komt omdat er op deze twee vragen een vrij antwoord gegeven kan worden in plaats van een antwoord op een likertschaal. Ook staat er in bovenstaand tabel een kolom "totaal" en een kolom "gemiddelde" vermeld. In de kolom "totaal" zullen de totaalscores van vraag 3 tot en met 10 op elke vraag bij elkaar opgeteld worden. In de kolom "gemiddelde" zullen de gemiddelde scores op iedere vraag worden berekend.

Daarnaast zal er nog een kwalitatieve analyse worden gedaan op de laatste twee open vragen door middel van achteraf categoriseren. Deze 2 open vragen zullen worden verwerkt in een tabel, waarna er informatie wordt gehaald om conclusies uit te trekken.

Hieruit zullen in hoofdstuk 5 conclusies worden getrokken. Op basis van die conclusies zullen er aanbevelingen worden geschreven.

Hoofdstuk 4 – Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de evaluatievragenlijst worden verwerkt. De deelvragen zullen worden besproken en er zal een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag.

Uitvoering van het onderzoek

De uitvoering van de training, oftewel het onderzoek, heeft plaatsgevonden op 30 Januari op de locatie van woongroep de Vlinderhof te Echten. Deze training is niet helemaal verlopen zoals gepland. Er waren in totaal 8 deelnemers aanwezig. Eerder in het onderzoek werd er uitgegaan van 10 deelnemers. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat de resultaten niet geheel generaliseerbaar zijn naar een grotere groep. Tevens werd er eerder in het onderzoek aangegeven dat de onderzoeker het draaiboek van de training over zou dragen aan de manager van de woongroep. De manager zou vervolgens de training geven. In overleg met Laurens Ekkel en Karin Topper is besloten de training te laten geven door de onderzoeker zelf (Eva de Vries). Deze verandering zou ervoor kunnen zorgen dat de overdraagbaarheid van deze training lastig is. De training vond plaats in de vergaderruimte van de locatie. Voordat de training begon had de trainer een uur de tijd om zich nog voor te bereiden op de training en alles klaar te zetten. De trainer had de PowerPoint-presentatie doorgestuurd naar de contactpersoon op locatie, Fred van der Ploeg, die de presentie vervolgens in de ruimte had opgestart en klaargezet. De gegeven tijd voor de training was één uur, waarin de training en de evaluatievragenlijst zijn behandeld.

De resultaten van de evaluatievragenlijst

Tabel 4.1: De resultaten van de evaluatievragenlijst, vraag 1 tot en met 10

Deelnemers	Vraag 1	Vraag 2	Vraag 3	Vraag 4	Vraag 5	Vraag 6	Vraag 7	Vraag 8	Vraag 9	Vraag 10
1	Vrouw	49	3	2	4	4	4	4	5	5
2	Vrouw	-	2	2	2	3	3	1	2	1
3	Vrouw	32	4	2	4	4	-	4	5	5
4	Vrouw	48	4	4	4	3	4	4	4	3
5	Man	57	4	4	4	4	4	4	4	4
6	Vrouw	-	4	3	4	3	3	4	5	4
7	Vrouw	-	4	2	4	4	3	5	5	5
8	Vrouw	59	5	4	4	4	4	5	5	5
Totaal	-	-	30	23	30	29	25	31	35	32
Gemiddelde	-	-	3,75	2,86	3,75	3,63	3,13	3,88	4,38	4

In tabel 1 is er een overzicht gegeven van de antwoorden op vraag 1 tot en met 10 van de evaluatievragenlijst. De volgende vragen zijn gesteld op de vragenlijst;

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. De doelstelling van de training was voorafgaand aan de training helder
4. Ik heb voorafgaand aan de training doelstellingen voor mezelf gesteld

5. Ik heb door deze training meer inzicht gekregen in het onderwerp “Social media bij LVB-cliënten”
6. Mijn vaardigheden t.o.v. het onderwerp zijn door de training verbeterd
7. Het doel dat is gesteld voorafgaand aan de training, is bereikt
8. Ik heb actief deel kunnen nemen aan deze training
9. De trainer betrok iedereen bij de training
10. De trainer heeft het doel van de training goed overgebracht
11. Eventuele plus- of verbeterpunten over de training
12. Eventuele plus- of verbeterpunten voor de trainer

Tabel 4.2: De resultaten van de evaluatievragenlijst, vraag 11 en 12

Deelnemers	Vraag 11	Vraag 12
1	-	-
2	-	-
3	Duidelijk gebracht	-
4	Door de praktijkvoorbeelden werd het helder en tot he point. Oefenen in situatie ook heel leuk!	-
5	Juiste opbouw, wellicht zelf eerst een casus uitbrengen	Nee, gewoon jezelf zijn
6	Gebruikt heldere, duidelijke taal	In een uitleg van social media mogelijkheden er niet vanuit gaan dat een ieder er mee bekend is/gebruikt
7	-	-
8	De training is erg goed gegeven, fijn om dit gezamenlijk te bespreken. Geeft inzicht hoe wij er mee om kunnen gaan	Goed bezig! Duidelijk verhaal. Je komt zeker over en iedereen luistert. Succes met verdere studie/werk

In tabel 2 is er een overzicht gegeven van vraag 11 en 12 van de evaluatievragenlijst. De volgende twee vragen zijn hierbij naar voren gekomen;

11. Eventuele plus- of verbeterpunten over de training
12. Eventuele plus- of verbeterpunten voor de trainer

Analyse van de evaluatievragenlijst

Tabel 1

In tabel 1 zijn de scores op vraag 1 tot en met 10 per deelnemer af te lezen. Als eerste valt op dat het grootste gedeelte van de deelnemers vrouw is. Dit zou betekenen dat je deze onderzoeksresultaten niet zou kunnen meenemen naar een groep met overwegend mannen. De gemiddelde leeftijd kan niet optimaal worden vastgesteld omdat niet iedere deelnemers deze vraag heeft ingevuld. Hierdoor kunnen we geen conclusies trekken over de leeftijd in verband met het onderzoek. Vraag 3 tot en met 10 zullen ieder kort worden beschreven. Kijkend naar vraag 3 zie je dat er een gemiddelde van 3,75 is, wat betekend dat de deelnemers gemiddeld gescoord hebben op de vraag of de doelstelling van tevoren helder was. Dit betekend dat de doelstelling wel helder was, maar dat er voor de volgende

keer duidelijkere informatie gegeven kan worden over de training. Het laagste is er gescoord op vraag 4, namelijk 2,86, wat bekend dat de meeste deelnemers voorafgaand aan de training weinig tot geen doelstellingen hebben gesteld voor zichzelf. Te zien is dat er op vraag 5 ook een gemiddelde is gescoord van 3,75, wat betekend dat de deelnemers door de training wel meer inzicht hebben gekregen in hoe LVB cliënten omgaan met social media. Ook bij vraag 6 en 7, met een gemiddelde van 3,63 en 3,13 is er te zien dat de deelnemers het er gemiddeld mee eens waren dat hun vaardigheden t.o.v. het onderwerp zijn verbeterd en dat het doel dat voorafgaand aan de training is gesteld, is bereikt. Het feit dat de deelnemers vinden dat hun vaardigheden t.o.v. het onderwerp zijn verbeterd en dat zij vinden dat het doel is bereikt, kan je in verband brengen met het meer inzicht krijgen in het onderwerp “social media bij LVB-clënten”, oftewel vraag 5. Deze drie vragen hebben een nauw verband met elkaar. Door voorafgaand aan de training een doel te stellen, zullen de deelnemers te weten komen wat hun te wachten staat en wat de trainer van hen verwacht. Er werd gemiddeld hoog gescoord op vraag 8 en 9 (3,88 en 4,38), wat betekend dat de deelnemers het een actieve training vonden waarbij iedereen werd betrokken. Ook op de laatste vraag, vraag 10, werd er een hoog gemiddelde van 4 gescoord. Dit betekend dat de trainer de training goed heeft uitgevoerd.

De verdere conclusies en aanbevelingen die voortvloeien uit deze tabel, zullen worden beschreven in hoofdstuk 5.

Tabel 2

In tabel 2 zijn vraag 11 en 12, oftewel, de open vragen beschreven. Deze twee vragen zijn door de onderzoeker zelf toegevoegd aan de vragenlijst van Steven om meer inzicht te krijgen in hoe de training is gegeven en om de ruimte te geven voor feedback van de deelnemers. Zoals je kan zien in tabel 2 heeft niet iedereen deze vragen ingevuld. Hierdoor zal er niet veel informatie vanuit de feedback van de deelnemers gegeven kunnen worden.

Gemiddeld zijn de deelnemers erg tevreden over de gegeven training (vraag 11). Er was een goede, duidelijke opbouw van de training waardoor het helder werd. De praktijkvoorbeelden waren een pluspunt waardoor de training ook duidelijker werd. Ook is er voor een aantal deelnemers duidelijk geworden dat het wel belangrijk is om het onderwerp “social media” te bespreken. Zij vonden het erg fijn om het onderwerp in deze setting te bespreken.

Ook over de trainersvaardigheden waren de deelnemers positief. Ze vonden de trainer duidelijk en zekerheid uitstralen.

Voor de volgende keer zou de trainer rekening moeten houden met de bekendheid wat betreft social media. Niet iedereen is hier bekend mee of heeft een account. Dit maakt het lastiger voor de deelnemers om te begrijpen waar de trainer het over heeft. Daarnaast zou de trainer bij het oefenen met casus eerst zelf een casus kunnen inbrengen in plaats van deze te vragen aan de groep.

Net als bij tabel 1 geldt hier, verdere conclusies en aanbevelingen die voortvloeien uit tabel 2, zullen worden beschreven in hoofdstuk 5.

Hoofdstuk 5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zullen de resultaten uit hoofdstuk 4 kort worden herhaald en worden er conclusies en aanbevelingen geschreven voor de organisatie en een, eventueel, volgend onderzoek.

Beantwoording deelvragen

Om de hoofdvraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden, zijn er in de loop van het onderzoek vier deelvragen opgesteld. Deze deelvragen zullen één voor één worden besproken en beantwoord.

Deelvraag 1

Voor het opzetten van de training is de methode van Karin de Galan gebruikt. Deze methode bestaat uit zeven stappen waarin wordt uitgelegd hoe je een goede training ontwikkelt en waarin elk aspect van het trainersvak aan bod komt. De stappen uit deze methode zijn doorlopen bij het opzetten van het draaiboek. Het draaiboek is opgezet volgens de methode van Leren met Lev. De uitwerking van de training, oftewel het draaiboek, staat in bijlage 1.

Bij deelvraag 3 wordt er verder ingegaan over het maken van een training gericht op de doelgroep van dit onderzoek.

Deelvraag 2

De tweede deelvraag luidt “Welke gevaren en gevolgen zijn er op social media voor LVB en VB’ers?”. Zoals al eerder beschreven beschikt de huidige generatie door digitalisering en veranderingen over andere competenties dan de vorige generatie. Vandaag de dag zijn social media steeds belangrijker geworden en heeft het veel meer invloed op onze maatschappij. Om goed om te kunnen gaan met de gevaren en voordelen van social media is het volgens Hague & Payton erg belangrijk om digital geletterd te zijn, oftewel kennis hebben, begrijpen en kunnen omgaan met de digitale wereld. Maar wat zijn gevaren en voordelen? Een voorbeeld van een gevaar wat uit de hand is gelopen is de Project X Party. Hierbij stelde een meisje voor haar verjaardagsfeest per ongeluk haar privégegevens op Facebook openbaar. Veel mensen kwamen naar het feest waardoor er rellen ontstonden en er van alles vernield werd. Natuurlijk zitten er ook voordelen aan het omgaan met social media. Denk bijvoorbeeld aan het snel contact leggen met andere mensen, of aan het opzoek van bepaalde informatie. Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) hebben een groter risico op nadelige uitkomsten bij hun gebruik van sociale media dan “gewone” mensen (Vergeer & Nikken, 2015).

Deelvraag 3

Deelvraag 3 luidt “Hoe ziet een adequate training eruit voor begeleiders van LVB en VB’ers?”. Ten eerste is er in de literatuur geen standaard training te vinden die is gemaakt voor begeleiders van mensen met LVB en VB. Er is daarom voor dit onderzoek gekozen om in de literatuur te zoeken naar een training, niet specifiek gericht op begeleiders van mensen met LVB en VB. Wel werd er tijdens het maken van de training specifieke informatie bijgevoegd over hoe mensen met LVB omgaan met social media. Door deze twee onderwerpen, het maken van een goede training en de gevaren en voordelen van social media voor mensen met LVB, te combineren is de training opgezet. In overleg met de

contactpersoon vanuit Visio en de begeleider vanuit het Saxion, is ervoor gekozen om het onderwerp Visuele Beperking (VB) weg te laten in de training. Dit omdat er anders simpelweg niet genoeg tijd en ruimte was om het onderwerp te bespreken. Daarom is de hoofdfocus gelegd op het onderwerp Licht Verstandelijke Beperking (LVB).

Deelvraag 4

Deelvraag 4 luidt “wat zijn de resultaten van de evaluatievragenlijst bij de begeleiders?”. In hoofdstuk 4 zijn de resultaten van de evaluatievragenlijst weergegeven en geanalyseerd. Om deze deelvraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden worden de analyses hier nogmaals besproken, geïnterpreteerd en worden er logische verbanden gelegd.

In tabel 1 uit hoofdstuk 4 is te zien dat de deelnemers gemiddeld hoog scoren op de evaluatievragenlijst. Twee weken voor de training is er door de trainer een mail gestuurd waarin de doelstelling van de training werd geformuleerd en waarin de trainer zichzelf kort introduceert. Dit heeft eraan bijgedragen dat de doelstelling voorafgaand aan de training voor de deelnemers duidelijk was (vraag 3). Toch kan je stellen dat de doelstelling nog niet volledig duidelijk was. Dit zou kunnen duiden op een onvolledige mail. Daarnaast zie je in de tabel dat er één vraag onder het gemiddelde heeft gescoord. Uit dit gemiddelde kan je concluderen dat de meeste deelnemers voorafgaand aan de training niet of nauwelijks doelstellingen voor zichzelf hadden geformuleerd (vraag 4). Door de volgende keer de mail voorafgaand aan de training specifieker te maken, waarin de doelstelling helderder is beschreven en waarin is gevraagd om, als deelnemer, doelstellingen voor jezelf te formuleren, kunnen deze gemiddeldes omhoog worden gehaald.

Bij vraag 5 is te zien dat, door de training, het onderwerp duidelijk is geworden. Ook dat kan nog verbeterd worden. Wanneer je dan de resultaten van tabel 2 uit hoofdstuk 4 erbij pakt, kan worden gesteld dat de trainer eerst een uitleg moet geven over social media. Wat is social media, wat kan je ermee en hoe gebruik je het? Aan de andere kant kan je ook stellen dat, wanneer je gaat uitleggen wat social media is en hoe je ermee moet omgaan, de training weer een heel ander doel heeft. De focus wordt dan gelegd op het gebruik van social media en niet social media bij mensen met LVB. Een passende oplossing zou zijn om dan eerst een training te volgen om de vaardigheden wat betreft het omgaan met social media te testen. Deze training is opgezet door een medestudent van het Saxion die ook bezig is met haar afstudeerscriptie. Zij focust zich op een online-training om de social media vaardigheden te bevorderen. De training die wordt beschreven in dit onderzoek zou hierop aansluiten.

Een vraag die, deels aansluit bij vraag 5 is vraag 6, die gaat over de vaardigheden van de deelnemers t.o.v. het onderwerp. Ook hier is te zien dat de deelnemers tevreden zijn. Wellicht zal dit gemiddelde stijgen wanneer, zoals eerder beschreven, de deelnemers voorafgaand aan de training een training volgen om de vaardigheden op social media te verbeteren.

Opvallend is het iets lagere gemiddelde op vraag 7, waarin werd gesteld dat het doel dat voorafgaand aan de training was gesteld, is bereikt. Dit houdt in dat de deelnemers vinden dat het doel niet volledig is bereikt. Wanneer je dan weer kijkt naar het hoge gemiddelde op vraag 10, komt dit niet overeen met vraag 7. Bij vraag 10 wordt de vraag gesteld of de

trainer het doel van de training goed heeft overgebracht. Dit zou kunnen liggen aan een minder goede formulering van het doel aan het begin van de training. De volgende keer zou hier meer aandacht aan besteed kunnen worden door het doel uitgebreider te bespreken met de deelnemers, of het doel samen met de deelnemers te stellen.

Op vraag 8 en 9 is er gemiddeld hoog gescoord. Dit betekent dat de deelnemers vonden dat het een erg actieve training was, waarbij iedereen werd betrokken. Kijkend naar tabel 2, zou de volgende keer het actieve gedeelte voor de training verbeterd kunnen worden door de trainer eerst zelf een casus te laten inbrengen in plaats van een casus te vormen door verhalen van de deelnemers.

Discussie

Kijkend naar de resultaten van de evaluatievragenlijst kan je stellen dat de deelnemers erg tevreden waren over de gegeven training. Er kan dan worden gezegd dat deze training inzetbaar is bij de CCB'ers van andere woongroepen van Visio. Aan de andere kant is te zien dat er erg weinig deelnemers aanwezig waren bij de training. Hierdoor is er relatief weinig feedback verkregen gezien het feit dat er 45 CCB'ers werkzaam zijn bij Visio. Een vraag hierbij zou kunnen zijn, "moet de training dan worden uitgebreid?". Wanneer je uitgaat van de uitkomsten van de evaluatievragenlijst, is het antwoord hierop "nee". Maar wanneer je kijkt naar het aantal deelnemers is het antwoord "ja".

Ook kan men zich afvragen of deze training wel makkelijk over te dragen is naar iemand anders binnen Visio die de training dan zou gaan geven. De training is gegeven door de onderzoeker zelf. De onderzoeker is al langer bezig geweest met de training en heeft daarom meer kennis over het onderwerp. De vraag is dan ook of iemand die niet zo veel met het onderzoek bezig is geweest als de onderzoeker, ook deze training kan geven. Aan de ene kant zou het wel mogelijk moeten zijn omdat er een draaiboek is opgesteld waarin stap voor stap de training beschreven staat. Aan de andere kant kan er gesteld worden dat de medewerker van Visio niet veel van het onderwerp af weet.

Beantwoording hoofdvraag

De hoofdvraag luidt *"Hoe ontwikkel je een training voor begeleiders van LVB- en VB'ers gericht op het omgaan met social media door de cliënten?"*. Deze vraag is beantwoord door het opstellen van de eerder beschreven deelvragen. Door de uitkomsten van deze deelvragen te combineren is de hoofdvraag als volgt beantwoord; in de literatuur is geen training te vinden die gericht is op de begeleiders van mensen met LVB en VB. Hierdoor is besloten onderzoek te doen naar het maken van een training. De methode van Karin de Galan werd hiervoor aangehouden. In deze methode werden er zeven stappen doorgelopen die samen een goede training vormden. In die zeven stappen is het onderwerp, de gevaren en voordelen van social media bij mensen met LVB, verwerkt. Door na de training een evaluatievragenlijst uit te delen en te laten invullen kon er worden nagegaan wat de deelnemers van de training vonden en wat er verbeterd kan worden voor een eventuele volgende keer.

Aanbevelingen

Voorafgaand aan de training is het van belang een introductie te geven via de mail en daarin duidelijk de doelstelling van de training te formuleren. Voor een vervolgonderzoek is het raadzaam om in de introductie-mail aan de deelnemers te vragen om alvast een aantal

doelstellingen voor de training te formuleren, noteren en mee te nemen naar de training. De deelnemers gaven tijdens de training aan erg blij te zijn met de oefening, wat ook is gebleken uit de evaluatievragenlijst. De deelnemers zijn erachter gekomen dat het belangrijk is om mediawijsheid en de problemen van de cliënten wat betreft social media met elkaar te bespreken. In een vervolgonderzoek zou er gekeken kunnen worden naar hoe de begeleiders het bespreken van de mediawijsheid bij de cliënten het beste zouden kunnen toepassen in het werk. Dit zou bijvoorbeeld tijdens de wekelijkste vergaderingen kunnen. In deze vergaderingen wordt over cliënten gesproken, waar lopen de begeleiders in de begeleiding tegenaan en wat kan worden verbeterd? Het bespreken van social media met cliënten zou hier dan ook op zijn plek zijn. Dit zou een passend onderwerp kunnen zijn voor een vervolgonderzoek. Als TP-professional zou je hier een goede bijdrage aan kunnen leveren door onderzoek te doen naar interventies die passend zijn in een vergadering en bijdragen aan een verbetering van het werk.

Literatuurlijst

- Bähre, E. & Broek, G. van den. (April, 2013). *Project X Haren: Morele paniek over Jeugd, Technologie en Crisis*. Geraadpleegd op 12 oktober 2017, van <http://media.leidenuniv.nl/legacy/project-x-haren--morele-paniek-over-jeugd-technologie-en-crisis.pdf>
- Galan, K. de. (2015). *Trainen met de methode van Karin de Galan* [E-book]. Geraadpleegd op 10 Oktober 2017, van <http://www.schoolvoortraining.nl/wp-content/uploads/2015/04/Trainen-met-de-methode-van-Karin-de-Galan.pdf>
- De Steven. (z.d.). *De Steven Training en Coaching*. Geraadpleegd op 26 Januari 2018, van <https://www.desteven.nl>
- De Steven. (z.d.). *Evaluaties van trainingen of coachingstrajecten*. Geraadpleegd op 28 Februari 2018, van <https://www.desteven.nl/leerdoelen/evaluatie-training-coaching>
- De Steven. (z.d.). *Wie is de Steven Training en Coaching?* Geraadpleegd op 28 Februari 2018, van <https://www.desteven.nl/wie-is-de-steven>
- Duivestein, S. Bloem, J. & Manen, T. van (2012). *De zwarte kant van sociale media* [Rapport]. Geraadpleegd op 8 januari 2018, van <http://blog.vint.sogeti.com/wp-content/uploads/2013/01/De-Zwarte-Kant-van-Sociale-Media-MF.pdf>
- Hague, C. & Payton, S. (2010). *Digital literacy across the curriculum* [Futurelab Handbook]. Geraadpleegd op 8 januari 2018, van <https://www.nfer.ac.uk/publications/FUTL06/FUTL06.pdf>
- 's Heeren Loo. (z.d.). *Hét bordspel over social mediawijsheid*. Geraadpleegd op 8 januari 2018, van <https://www.sheerenloo.nl/meer-weten-over-zorg/zorgthemas/mediawijsheid/sociale-slimmeriken>
- Kok, J. (2017). *Mediawijsheid binnen de gehandicaptenzorg* (Bachelorscriptie). Toegepaste Psychologie, Saxion Hogeschool, Deventer.
- Een draaiboek maken* (z.d.). Geraadpleegd op 12 oktober 2017, van <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiHgPCzv77YAhUJPVAKHYtqDD0QFggoMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.lerenmetlev.nl%2Fvrijwilligerscollege%2Fpush.asp%3Fdocid%3D341922&usg=AOvVaw1BmCcXR6l4Uw8iyKvVxrs>
- Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Ergonomie*. Geraadpleegd op 8 januari 2018, van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ergonomie>
- Raad van Cultuur. (12 Juli 2005). *Mediawijsheid* (pp. 18). Geraadpleegd op 8 januari 2018, van <https://www.cultuur.nl/upload/documents/adviezen/Mediawijsheid.pdf>
- Roeleveld, E., Embregts, P., Hendriks, L. & Bogaard, K. van den. (2011). *Zie mij als mens! Belangrijke competenties voor begeleiders volgens mensen met een verstandelijke beperking*. Geraadpleegd op 17 oktober 2017, van <https://surfsharekit.nl/publiek/han/eb5d5c99-6a7d-44dd-8512-9abb8eeaadf9>
- Veer, A. J. E. de, Dörenberg, V. E. T., Francke, A. L., Nieuwenhuijzen, M. van, Embregts, P. & Frederiks, B. J. M. (2013). *Vrijheidsbeperkende maatregelen in de zorg voor jongeren en jongvolwassenen met een lichte verstandelijke beperking* [Rapport]. Nijmegen: Lectoraat Zorg voor Mensen met een Verstandelijke Beperking.
- Vergeer, M. & Nikken, P. (2015). *Media en kinderen met een LVB*. Rapport. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.
- Versteeg, S. (2013). *Sociale Media in de klas* (Onderzoek). Algemene Cultuurwetenschappen, Radboud Universiteit, Nijmegen.

- Visio. (z.d.). *Blind*. Geraadpleegd op 12 oktober 2017, van <https://www.visio.org/nl-nl/slechtziend-of-blind/blind>
- Visio. (z.d.). *Slechtziend*. Geraadpleegd op 12 oktober 2017, van <https://www.visio.org/nl-nl/slechtziend-of-blind/slechtziend>
- Visio. (z.d.). *Visio*. Geraadpleegd op 10 oktober 2017, van <https://www.visio.org/nl-nl/home>
- Visio. (z.d.). *De Vlinderhof*. Geraadpleegd op 13 januari 2018, van <https://www.slechtziendenblind.nl/wonen-dagbesteding/woonlocaties/wonen-dagbesteding-hoogeveen/de-vlinderhof/>
- Visio. (z.d.). *Werken bij Visio*. Geraadpleegd op 20 Februari 2018, van <http://www.werkenbijvisio.org/vacancies/view/id/2037/title/coordinerend-clientbegeleider-w17-86>
- Visio. (z.d.). *Woonlocaties*. Geraadpleegd op 18 Maart 2018, van <https://www.visio.org/wonen-dagbesteding/woonlocaties/>

Bijlage 1 – Draaiboek

Voor u ligt het draaiboek van de training omtrent mediawijsheid in de social media wereld. In dit draaiboek zal het doel van de training worden uitgelegd, de benodigdheden komen aan bod en een overzicht van de taken zal worden beschreven.

Het doel van de training

Er is er gemerkt dat steeds meer cliënten van Koninklijke Visio zich bezighouden met het “online gaan” (gebruik maken van internetsites en social media). Met de visuele en verstandelijke beperking die de cliënten hebben, brengt het soms een aantal obstakelpunten met zich mee. Zo is er meerdere keren voorgevallen dat een cliënt op de “verkeerde” manier gebruik maakte van zijn of haar social media netwerk. Maar wat is nou “verkeerd”? Onder het verkeerd omgaan met social media verstaan wij bijvoorbeeld het openbaar maken van privégegevens en het delen van besloten evenementen (denk aan feestjes). Vaak hebben cliënten het niet eens door wanneer zij dit doen of zien zij de gevolgen hier niet van in. In deze training wil ik graag ingaan op deze casussen. Hoe spreek je nou jouw cliënt aan op zijn of haar gedrag op social media? Het doel van deze training is dan ook om een basis te leggen voor een goede aanpak in een gesprek naar jouw cliënt wat betreft social media.

Het programma

Introductie van de onderzoeker en de training	5 minuten
Uitleg over de voordelen & gevaren van social media	10 minuten
Vragen naar situaties uit de praktijk van de deelnemers	5 minuten
Uitleg over de oefening met een casus	2 minuten
Oefening	10 minuten
Bespreken oefening + feedback op de oefening	15 minuten
Afsluiting van de training + vragen	3 minuten
Uitdelen & invullen van de evaluatievragenlijst	10 minuten

Introductie van de onderzoeker en de training

Er wordt een introductie gegeven over wie de onderzoeker is, wat zij doet en hoe zij bij Visio terecht is gekomen. Daarna verteld de onderzoeker over de training die zij gaat geven en wat het doel van de training is.

Uitleg over de voordelen & gevaren van social media

In hoofdstuk 2 is er besproken wat de voordelen zijn van social media. Naast die voordelen zijn er ook gevaren. Deze gevaren kunnen voor mensen met LVB, en dus de cliënten van Visio, een grotere impact hebben.

Vragen naar situaties uit de praktijk van de deelnemers

Nadat er informatie is gegeven over de gevaren van social media, en dan vooral voor mensen met een LVB, wordt er gevraagd of de deelnemers deze situaties herkennen. Zo ja, kunnen zij daar wat meer over vertellen? Hoe gaan ze nu met die situaties om?

Uitleg over de oefening met een casus

Met de bovenstaande taken zijn de eerste drie stappen van de methode van Karin de Galan doorlopen. De eerste stap, kijk naar de praktijk van je deelnemers, wordt gedaan bij de uitleg over de voordelen en gevaren van social media. De focus ligt bij deze stap namelijk op het onderwerp van de training, de gevaren van social media voor mensen met een LVB. Wanneer de onderzoeker vraag naar praktijkvoorbeelden bij de deelnemers wordt stap twee, kies je focus, doorlopen. Stap drie, verleid je deelnemers tot leren, wordt doorlopen bij de uitleg over de oefening. Hiermee probeert de onderzoeker namelijk een situatie te creëren die in de praktijk een obstakelpunt is, namelijk in gesprek gaan met de cliënt wat betreft hun gedrag op social media.

Oefening

De groep van 10 deelnemers zal worden verdeeld in 2 groepjes van 3 en 1 groepje van 4 mensen. Het is de bedoeling dat, in de groepjes van 3 mensen, één iemand de cliënt speelt, één iemand de begeleider en één iemand observeert. In het groepje van 4 zijn er twee mensen die observeren. De casus die eerder is uitgelegd zal worden doorlopen. De deelnemers die de begeleider speelt, zal zo goed mogelijk proberen te reageren op de persoon die de cliënt speelt. De observator zal waar nodig aanwijzingen geven op de gespeelde casus.

Bespreken oefening + feedback op de oefening

Nadat de oefening is afgerond zal hij worden besproken. De onderzoeker vraagt de groepjes wat obstakelpunten waren en wat er goed ging. Waar nodig zal de onderzoeker tips geven over hoe de deelnemers het de volgende keer zouden kunnen aanpakken. Met de oefening, het bespreken en de feedback worden stap vier en vijf van de methode van Karin de Galan doorlopen.

Afsluiting van de training + vragen

Bij de afsluiting van de training zal er een kleine samenvatting worden gegeven over de gegeven informatie. Tevens wordt er ruimte vrijgemaakt voor eventuele vragen van de deelnemers.

Uitdelen & invullen van de evaluatievragenlijst

De evaluatievragenlijst zal worden geïntroduceerd en uitgedeeld.

Overzicht organiserend comité

- Eva de Vries is de onderzoeker en zal de training leiden. Zij zorgt ervoor dat, voordat de training begint, de beamer is opgestart en de PowerPoint presentatie klaarstaat. Ook zorgt zij ervoor dat de evaluatievragenlijsten zijn uitgeprint en, met de pennen, klaarliggen om aan het eind van de training te worden uitgedeeld.
- Karin Topper is de opdrachtgever vanuit Visio en al ervoor zorgen dat de training op de juiste datum en tijd gepland staat een dat de deelnemers hier vanaf weten. Ook zorgt zij voor de ruimte waar de training zal worden gegeven.
- De manager, en de begeleiders van de woongroep zullen door de onderzoeker (Eva de Vries) vooraf aan de training, via de mail, worden ingelicht over de afstudeeropdracht, wat de training inhoud en wat het doel is van de training. Tevens

zal de onderzoeker een kleine introductie geven over wie zij is en waarom zij deze afstudeeropdracht binnen Visio uitvoert.

Bijlage 2 - Evaluatievragenlijst

Voor u ligt de evaluatievragenlijst die zal worden uitgedeeld na het geven van de training bij Visio. De vragenlijst die hiervoor wordt gebruikt is ontwikkeld door “de Steven Training en Coaching”. De vragenlijst is onderverdeeld in drie leerdoelen; (1) informatie over de doelstelling, (2) inzicht in uw persoonlijke vaardigheden en (3) de eindbeoordeling.

De evaluatievragenlijst is iets aangepast zodat deze toepasbaar is voor het afstudeerproject.

De evaluatievragenlijst

Evaluatievragenlijst Training Visio
Evaluatievragenlijst Training Visio Beste deelnemer, Deze evaluatievragenlijst is opgesteld naar aanleiding van de gegeven training over hoe je cliënten het beste verantwoord kan ondersteunen wat betreft social media. Deze vragenlijst is opgesteld door gegevens van training- en coachingsbedrijf “de Steven”. Alvast bedankt voor uw deelname! Geslacht ☐ Man ☐ Vrouw Leeftijd De doelstelling van de training was voorafgaand aan de training helder ☐ Helemaal mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens Ik heb voorafgaand aan de training doelstellingen voor mezelf gesteld ☐ Helemaal mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Helemaal mee eens
 on-line enqueten gratis - www.survio.com 1

Ik heb door deze training meer inzicht gekregen in het onderwerp "Social media bij LVB-cliënten"

- ☐ Helmaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Mijn vaardigheden t.o.v het onderwerp zijn door deze training verbeterd

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Het doel dat is gesteld voorafgaand aan de training, is bereikt

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Ik heb actief deel kunnen nemen aan deze training

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

De trainer betrok iedereen bij de training

- ☐ Helemaal mee oneens
☐ Mee oneens
☐ Neutraal
☐ Mee eens
☐ Helemaal mee eens

De trainer heeft het doel van de training goed overgebracht

- ☐ Helemaal mee oneens
☐ Mee oneens
☐ Neutraal
☐ Mee eens
☐ Helemaal mee eens

Eventuele plus- of verbeterpunten over de training

Eventuele plus- of verbeterpunten voor de trainer

Bijlage 3 - Eigenwerkverklaring

Ondergetekenden:

Eva de Vries, 343421:

Verklaren ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander.
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding.
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.

Dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Blackboard (SafeAssign).

Plaats: Deventer

Datum: 25-03-2018

Handtekeningen:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'EVA', on a light gray background.

Eva de Vries

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werk verklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.