

Onderzoeksverslag

DE ONTWIKKELING VAN DE ONDERZOEKENDE
EN INNOVATIEVE HOUDING VAN
EERSTEJAARS STUDENTEN
VAN HOGESCHOOL VIAA
(2016-2017)

MARIT VAN DEN BRINK
THIRZA VAN DE BUNT
SIMONE KORT
JULIA TRAP

HOGESCHOOL VIAA | 2018

Onderzoeksverslag

Marit van den Brink
Thirza van de Bunt
Simone Kort
Julia Trap

Hogeschool Viaa
Opleiding Social Work

Datum van inlevering: 05-06-2018

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	6
1. Inleiding	8
1.1. Theoretische inleiding	8
1.2. Onderzoeks-omschrijving	16
2. Methode	18
2.1. Onderzoeksgroep	18
2.2. Meetinstrumenten	19
2.3. Onderzoeksprocedure(s)	22
2.4. Analysemethoden	23
2.5. Begripsafbakening	24
3. Resultaten	26
3.1. Resultaten onderzoekende houding	26
3.2. Resultaten innovatieve houding	32
3.3. Resultaten handboeken	36
3.4. Overige resultaten	37
4. Conclusies	40
4.1. Mogelijke ontwikkeling in onderzoekende en innovatieve houding	40
4.2. Bijdrage van de opdrachten aan de ontwikkeling	41
4.3. Overige conclusies	41
5. Aanbevelingen	44
6. Discussie	46
7. Bibliografie	48
Bijlagen	50
A. Logboek	50
B. Verslag van samenwerking	53
C. Verslag van presentatie	58
D. Interviewschema	60

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek 'De ontwikkeling van de onderzoekende en innovatieve houding van eerstejaars studenten van Hogeschool Viaa (2016-2017). Dit onderzoek is gehouden voor Hogeschool Viaa. Dit onderzoeksproject is gedaan door twee studenten maatschappelijk werk en dienstverlening (Marit van den Brink en Simone Kort) en twee studenten sociaalpedagogische hulpverlening (Thirza van de Bunt en Julia Trap) aan de Hogeschool Viaa.

In de lijst met mogelijke onderzoeksprojecten was de belangstelling voor dit onderzoek groot. Deze interesse werd gewekt doordat we allemaal werkzaam gaan zijn in het 'nieuwe werkveld' en zelf op Hogeschool Viaa onze opleiding hebben gevolgd. Wij wilden door middel van dit onderzoek graag iets bijdragen aan het onderwijs aan Hogeschool Viaa.

De opleiding Social Work heeft het onderwijsprogramma in de afgelopen drie jaar veranderd om beter aan te sluiten bij het vernieuwde werkveld door de veranderingen van de verzorgingsstaat naar de participatiesamenleving. Het stagebureau van Hogeschool Viaa wilde in beeld krijgen of er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt werd. Daarnaast wilde het stagebureau van Hogeschool Viaa achterhalen of de opdrachten hierin stimulerend zijn. Zo werd in beeld gebracht of het curriculum goed aansluit bij het werkveld en/of de juiste dingen gevraagd worden van de student.

Graag willen wij onze opdrachtgever mw. Nijman en haar collega dhr. Wijma bedanken voor de mogelijkheid om dit onderzoek voor hen uit te voeren. Ook gaat onze dank uit naar onze onderzoeksbegeleider mw. Van Luijk voor haar begeleiding en ondersteuning tijdens het schrijven van dit onderzoeksverslag. Tot slot bedanken wij alle contactpersonen van verschillende instellingen die wilde meewerken aan dit onderzoek.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Marit van den brink, Simone Kort, Thirza van de Bunt en Julia Trap

Samenvatting

AANLEIDING VAN HET ONDERZOEK

Studenten Social Work zijn toekomstige hulpverleners in het werkveld. Kunnen zij straks de hulpverleners zijn die gevraagd worden in de veranderende maatschappij?

Om te kunnen waarborgen dat studenten voldoen aan de eisen die aan hen worden gesteld vanuit de veranderende manier van hulpverlening, is Hogeschool Viaa bezig geweest met de verandering van het oude naar het nieuwe curriculum. Het stagebureau van Hogeschool Viaa wilde in beeld krijgen of er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student is opgemerkt. Daarnaast werd er gekeken of de opdrachten hierin stimulerend zijn. Wat is een praktijkoriëntatie precies? In de module voor de eerstejaars Social Work studenten staat dit als volgt uitgelegd: "Het gaat bij praktijkoriëntatie niet om 'gewoon in de praktijk bezig zijn.' Hogeschool Viaa wil dat de praktijkoriëntatie een start is van de ontwikkeling van de student als reflecterende beroepsbeoefenaar. De student draait mee in de praktijkoriëntatieplek. Op die manier krijgen zij inzicht in het reilen en zeilen van de praktijkoriëntatieplek: de programma's, activiteiten, werkers, functioneren en organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de student het idee of gevoel krijgt dat hij of zij onderdeel uitmaakt van de instelling. De student heeft een observerende rol, de student doet dit vanuit een 'positief-kritische' houding. Dit houdt in dat de student kijkt naar hoe de activiteiten lopen en hoe dat mogelijk ook anders, beter of makkelijker zou kunnen." (Wijma, 2017).

VRAAGSTELLING

Aan de hand van de bovenstaande aanleiding is de onderstaande hoofdvraag vormgegeven:

Wordt er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de eerstejaars student uit het schooljaar 2016/2017 opgemerkt en zijn de opdrachten hierin stimulerend?

Om antwoord te geven op de hoofdvraag is er gebruik gemaakt van twee deelvragen.

STECKPROEF

Binnen dit kwalitatieve onderzoek wordt er uitspraak gedaan over de populatie van de contactpersonen van de eerstejaarsstudenten van de opleiding Social Work van Hogeschool Viaa. Deze contactpersonen hebben in het leerjaar 2016/2017 een eerstejaarsstudent in hun instelling gehad die praktijkoriëntatie deed. De steekproef in dit onderzoek is een selecte steekproef. Er is gekozen voor de doelgroep ouderenzorg. Dit is één van doelgroepen die voorkomt bij de praktijkoriëntatieplekken. Om de andere doelgroepen in dit onderzoek ook te kunnen vertegenwoordigen is er nog een selecte steekproef gedaan van contactpersonen uit de gehele populatie. Dit zijn de contactpersonen in de overige doelgroepen.

METHODES

Binnen het onderzoek werd er gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoek. De onderzoeksresultaten zijn verkregen door het uitvoeren van gedeeltelijk gestructureerde interviews. Daarnaast is er een kwalitatief bureauonderzoek uitgevoerd over de handboeken van de praktijkoriëntatie. In totaal zijn er twaalf interviews afgenomen. Zeven binnen de doelgroep ouderenzorg en vijf binnen de overige doelgroepen. Bij de interviews wordt er gebruik gemaakt van een vragenlijst die bestaat uit gesloten en open vragen.

RESULTATEN

De resultaten van dit onderzoek zijn verkregen door het analyseren van de interviews met de contactpersonen. In totaal zijn er twaalf contactpersonen geïnterviewd. Het volgende resultaat heeft betrekking op de eerste deelvraag. Het merendeel van de geïnterviewde contactpersonen hebben een ontwikkeling gezien in de onderzoekende en innovatieve houding.

In het resultaat van de tweede deelvraag is te zien dat de handboeken gemiddeld gezien met een goed of zeer goed wordt beoordeeld door de meeste contactpersonen.

CONCLUSIE

Er kan gesteld worden dat de meerderheid van de contactpersonen een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding hebben opgemerkt. Verder kan er geconcludeerd worden dat de meerderheid van de contactpersonen de handboeken voldoende, goed of zeer goed hebben gescoord. Echter zijn er een aantal mensen die de opdrachten als zeer slecht hebben gescoord. Voor Hogeschool Viaa kan er geconcludeerd worden dat het merendeel van de contactpersonen vindt dat de opdrachten de onderzoekende en innovatieve houding stimuleren.

1. Inleiding

► 1.1 THEORETISCHE INLEIDING

In de theoretische inleiding worden drie verschillende niveaus beschreven, namelijk macro (de maatschappij), meso (de praktijkoriëntatieplek) en micro (de student Social Work). Met deze verschillende niveaus wordt er inzicht gegeven in de verschillende factoren die de te onderzoeken vraagstelling veroorzaken, beïnvloeden of in stand houden.

MACRO – DE MAATSCHAPPIJ

In deze paragraaf wordt beschreven wat de invloed van de maatschappij op de vraagstelling is.

Het macroniveau is het niveau van de maatschappelijke ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hebben ook invloed op mesoniveau en microniveau, omdat de hulpverlening anders wordt vormgegeven door deze maatschappelijke ontwikkelingen. Hieronder wordt beschreven wat deze ontwikkelingen zijn vanaf de periode na de Tweede Wereldoorlog en hoe deze de veranderingen in de samenleving hebben veroorzaakt.

Er zijn na de Tweede Wereldoorlog in Nederland nieuwe wetten aangenomen die de rol van de overheid steeds meer uitbreiden op sociaaleconomisch gebied. Deze nieuwe wetten die de overheid heeft aangenomen, passen goed bij de trend individualisering die de laatste periode van deze eeuw typeert. De nieuwe regelingen waarin de overheid individuele burgers verzekert op het recht op zorg, maakten die individualisering mogelijk. Het werd steeds meer mogelijk om los van sociale verbanden te leven, omdat er een beroep kon worden gedaan op de overheid voor zowel sociale zekerheid als voor zorg en welzijn. Maar als snel ontstond hierop kritiek. De kritiek richtte zich op de groei van overheidsinvloed die op steeds meer levensterreinen invloed kreeg. Maar deze kritiek moest niet alleen gezien worden als een protest tegen een goede organisatie van collectieve zorgsystemen, ook zijn hierdoor juist belangrijke veranderingen gekomen.

De WRR stelt in 2006 vast: “de Nederlandse verzorgingsstaat doet het goed. Maatschappelijke ongelijkheid en armoede wordt tegengegaan, werkgelegenheid wordt op peil gehouden, de inflatie wordt teruggedrongen en de economische groei vergroot.” (Jager-Vreugdenhil, 2012) De invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) in 2007 kan worden gezien als een volgende stap, waarin er een steeds groter appél kwam op de ‘zorgzame samenleving’ in plaats van op professionele zorg. Ook zou de Wmo moeten zorgen voor meer decentralisering, vraagsturing en marktwerking. Als laatste zou de Wmo ervoor moeten zorgen dat participatie meer wordt bevorderd en er meer participatie mogelijk werd voor alle burgers. Het doel van de Wmo is dan ook om “de kwaliteit van de zorg en de ondersteuning aan burgers te verbeteren, evenals de samenhang in voorzieningen voor deze mensen in hun directe omgeving zodat ze zo veel en zo lang mogelijk zelfstandig kunnen functioneren.” (Jager-Vreugdenhil, 2012)

Door de invoering van de Wmo wordt er van professionals en zorginstellingen een andere manier van werken gevraagd. Daarom is het belangrijk dat toekomstige professionals hiertoe worden opgeleid.

In de literatuur kan het volgende worden geconcludeerd wat relevant is voor ons onderzoek:

- In de periode na de Tweede Wereldoorlog was Nederland een verzorgingsstaat. Dat houdt in dat de overheid de individuele burgers verzekert op het recht op zorg. Er kon een beroep worden gedaan op de overheid voor zowel sociale zekerheid als voor zorg en welzijn.
- Op de verzorgingsstaat ontstond kritiek, dit heeft ervoor gezorgd dat er een verandering heeft plaatsgevonden, namelijk dat de Wmo is ingevoerd.
- De invoering van de Wmo zorgt voor verandering in het werkveld. Dit heeft invloed op de zorginstellingen en professionals. Daarom is het belangrijk dat toekomstige professionals hiertoe worden opgeleid.

MESO – DE PRAKTIJKORIËNTATIEPLEK

De veranderingen in de maatschappij aan de hand van de Wmo en Welzijn Nieuwe Stijl zorgen voor veranderingen in de praktijk van Social Work. In deze paragraaf wordt ingegaan op meso niveau; de praktijkoriëntatieplek. Er wordt onder andere ingegaan op de vraag hoe de praktijk eruitziet volgens de theorie en hoe de praktijk om moet gaan met deze veranderingen.

In de maatschappij kan het verbeteren van de relatie tussen gemeenten en welzijnsinstellingen en de verbetering van de kwaliteit van professionaliteit wel een extra aansporing gebruiken. Daarom heeft het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en werkgeversorganisatie MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD) 'Welzijn Nieuwe Stijl' opgestart. (Ministerie van Volksgezondheid, 2010) Het doel van Welzijn Nieuwe Stijl is om de Wmo volledig uit te voeren. De kern van het Wmo-beleid is mensen in verbinding brengen met hun mogelijkheden. De termen bescherming, zelfredzaamheid en participatie passen hierbij. Hiervoor heeft Welzijn Nieuwe Stijl acht bakens ontwikkeld:

1. Gericht op de vraag achter de vraag;
2. Gebaseerd op de eigen kracht van de burger;
3. Direct eropaf;
4. Formeel en informeel in optimale verhouding;
5. Doordachte balans van collectief en individueel;
6. Integraal werken;
7. Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht;
8. Gebaseerd op ruimte voor de professional.

“De eerste twee bakens zijn gericht op de vraaganalyse. Bakens drie, vier en vijf hebben te maken met de organisatie van het aanbod. Bakens zes en zeven geven richting aan de werkwijze. Het laatste baken is een rand voorwaardelijke.” (Ministerie van Volksgezondheid, 2010) Deze bakens zijn bedoeld om richting te geven aan het denken, het argumenteren en het maken van afspraken tussen de betrokkenen en hoe jezelf te werk gaat. Voor de welzijnsorganisaties geven de bakens richting voor het verbeteren van kwaliteit en professionaliteit. Voor gemeenten is dit een toetssteen waaraan ze opdrachten van uitvoerende organisaties kunnen toetsen. Je hoeft niet aan alle bakens een even strenge eis te stellen, niet overal zijn ze namelijk even toepasbaar. Bijvoorbeeld een professional, die kan niet gericht zijn op de vraag achter de vraag in baken 1 en deze helemaal gaan uitpluizen en tegelijkertijd op een cliënt afgaan, wat in baken 3 wordt verwacht. Het is dus belangrijk om ze ook los van elkaar te zien. Gemeentes zullen dus duidelijke afspraken moeten maken met instellingen en professionals moeten aan de hand van de acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl te werk gaan. Daarom staat er een drietal hoofddoelen centraal van Welzijn Nieuwe Stijl, namelijk:

- Gemeenschappelijker:

Het eerste hoofddoel is de visie van gemeenten op de doelen die ze met de WMO willen bereiken. Gemeenten moeten een gemeenschappelijke visie hebben op de inzet van het welzijnswerk en de te bereiken maatschappelijke doelen. Deze gemeenschappelijke visie is ontstaan door in gesprek te gaan met maatschappelijke instellingen en burgers.

- Professioneler/Effectiever:

Deze doelstelling focust zich aan de ene kant op de gemeente als opdrachtgeven en aan de andere kant op organisaties. Organisaties van welzijn hebben een welzijnsaanbod dat is afgestemd op de visie van de gemeente en de vraag van de burger. Gemeenten maken meer gebruik van een beleidsrijkere manier van aansturen bij maatschappelijke partners. De gemeente verwacht dat dit een professionele en effectievere manier van werken is. Resultaatgericht is dus niet sturen op 'producten', maar op resultaten.

1. Inleiding

- Efficiënter:

Welzijn Nieuwe Stijl wil de gewoonte dat elk individueel probleem een individuele oplossing krijgt verminderen en wil dat er niet meer voor elke oplossing naar de overheid gekeken wordt. In Welzijn Nieuwe Stijl staat juist het vroegtijdig en preventief ingrijpen en de eigen kracht van burgers en gemeenschappen voorop. Daardoor wordt het efficiënter en ontstaan er over alle sectoren heen kostenbesparingen (Ministerie van Volksgezondheid, 2010).

Welzijn Nieuwe Stijl beoogt dus goede opgeleide professionals die de competentie hebben om een goede hulpverlener te worden. De hierboven beschreven bakens zijn voor beroepsbeoefenaren de belangrijkste kwaliteitskenmerken voor professioneel handelen. Het is daarom belangrijk dat toekomstige professionals hiertoe worden opgeleid. Deze nieuwe manier van opleiden vraagt een innovatieve en onderzoekende houding van de student. De invloed van de veranderingen in de maatschappij hebben als gevolg dat de sector Zorg en Welzijn op een andere manier wordt gefinancierd. (Ministerie van Volksgezondheid, 2010) De sector zorg en welzijn staat voor de opgave om hier een antwoord op te vinden. Dit geldt voor meerdere niveaus zoals het niveau van preventie, behandeling en nazorg. Er ontstaan nieuwe manieren van werken en andere of nieuwe doelen die anders worden ingezet. Vrijwilligers zijn in grote mate aanwezig in instellingen en hebben hun eigen bronnen van financiering. Ook zetten professionals (sociale) netwerken steeds meer in en lopen hiermee risico zichzelf overbodig te houden. Van de student wordt hierin verwacht dat dat ze hierin kunnen meedenken en meewerken om het werk op nieuwe manieren vorm te geven (Wijma, 2017).

Door de kanteling van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving hebben er een aantal grote veranderingen plaatsgevonden in het sociale domein. Door deze veranderingen hebben veel gemeenten gekozen om verschillende professionals samen te laten werken in een team. Hierdoor zijn professionals in een andere werkomgeving terecht gekomen waardoor zij meer met professionals vanuit andere disciplines gaan samenwerken. Door deze nieuwe manier van werken in teams is er ook een verandering van aanpak bij het hulpverlenen. Er is vaker een vraag om vanuit de nulde lijn te gaan werken. Dit betekent dat de professional meer moet gaan kijken buiten de institutionele sfeer. Er wordt meer gekeken wat de cliënt zelf kan en wat de omgeving hierbij kan betekenen. Als dit niet kan, kan er alsnog binnen de eerstelijnszorg gekeken worden en wanneer nodig een doorverwijzing naar de tweedelijnszorg.



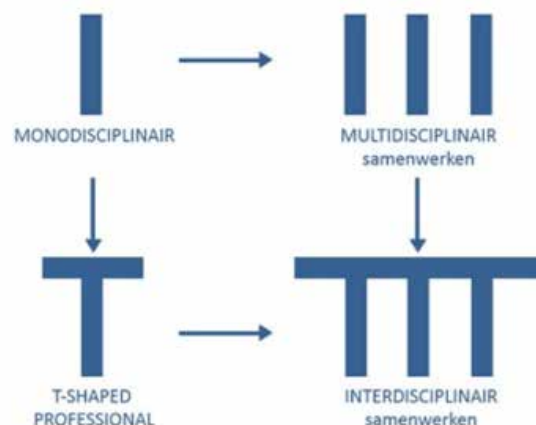
1. Inleiding

In dit onderzoek zullen de interviews met de contactpersonen van de praktijkoriëntatieplekken afgenomen worden in de doelgroep ouderenzorg. Wanneer naar deze doelgroep wordt gekeken heeft de ouderenzorg met alle drie de lijnen zorg te maken. Nulde lijn wanneer ouderen nog thuis wonen en de zorg afgebouwd zou kunnen worden. En er bijvoorbeeld meer hulp kan worden gezocht in het netwerk van de oudere zelf. Eerste lijn wanneer een oudere bijvoorbeeld voor kortere tijd ondersteuning nodig heeft. Bijvoorbeeld thuiszorg na terugkomst vanuit een ziekenhuis voor bepaalde tijd. En de tweede lijn zorg zie je bijvoorbeeld terug in verzorgingshuizen waar ouderen voor langere tijd zitten, omdat ze niet langer voor zichzelf kunnen zorgen en hulpvraag te groot is voor de nulde lijn en eerste lijn zorg.

‘Om deze ambitieuze doelstelling te behalen, moeten professionals kunnen faciliteren, ondersteunen en interveniëren in de nulde lijn, maar ook bekend zijn met de eerste en/of tweede lijn. Dit vraagt om een professional die generalistisch kan werken. Daarbij hoort beheersing van een breed palet aan competenties’ (Wilken & Bergen, 2017).

Al de veranderingen in de maatschappij zorgen ook voor aanpassingen vanuit de praktijk waar de studenten hun ervaringen op kunnen doen. In De Generalist (Scholten, Sprinkhuizen, & Zuithof, 2012) staat beschreven dat de praktijk en de scholen contact moeten hebben over hoe ze de aankomende professionals in de veranderende samenleving opleiden. Naast dat er contact moet bestaan is het van belang dat de praktijkoriëntatieplekken en de scholen beide deels hun eigen weg in gaan slaan. Dit omdat de praktijk en de scholen beide in hetzelfde schuitje zitten, door het hoge tempo van alle veranderingen kunnen ze niet op elkaar wachten.

Binnen het nieuwe werken zijn er twee soorten van samenwerken te onderscheiden: interdisciplinair samenwerken en multidisciplinair samenwerken. Bij een multidisciplinaire samenwerking wordt er vanuit verschillende functies gekeken. Bijvoorbeeld een wijkagent, een ouderenwerker of een maatschappelijk werker zullen een probleem allemaal vanuit hun eigen discipline gaan bekijken. Bij een interdisciplinaire samenwerking zullen de verschillende disciplines vanuit een gezamenlijke visie naar de problemen gaan kijken. Deze visie is door de verschillende disciplines gezamenlijk afgesproken. Om meer interdisciplinair te gaan werken moeten professionals meer als een T-shaped professional gaan werken.



‘De T-shaped professional heeft specialistische kennis op het eigen vakgebied (de verticale poot van de T), maar met nieuwsgierigheid naar en empathie voor andere disciplines. Deze laatste twee elementen moeten zorgen voor de brede basis met elementaire kennis van aanpalende zorg- en welzijnsterreinen of meer algemene disciplines als technologie, politie en sociale diensten (de horizontale poot van de T)’ (Wilken & Bergen, 2017). Om tot deze manier

1. Inleiding

van interdisciplinair werken te komen moeten niet alleen de huidige werkers (in de ouderenzorg) deze deskundigheid verkrijgen, ook de studenten van nu dienen een vorm van interdisciplinair onderwijs te verkrijgen. Het Handboek werken in de wijk geeft een aantal competenties die belangrijk zijn in de praktijk als het gaat om vormen van actieve deskundigheid (Wilken & Bergen, 2017):

- Het verwerven van de gewenste kennis over elkaars disciplines om te kunnen samenwerken
- Ervaring opdoen door als team casuïstiek te bespreken
- Als samenwerkend team praktijkkennis opbouwen
- Ervaringskennis van burgers en hun sociaal netwerk en van vrijwilligers erkennen en benutten als gelijkwaardige bron van kennis, naast wetenschappelijke en professionele kennis

In de literatuur kan het volgende worden geconcludeerd wat relevant is voor ons onderzoek:

- De maatschappij wilde een verbetering in de relatie tussen gemeenten en welzijnsinstellingen en heeft daarom Welzijn Nieuwe Stijl opgestart. Dit zorgt ervoor dat professionals op een andere manier worden opgeleid.
- Toekomstige professionals moeten gaan voldoen aan de competenties die Welzijn Nieuwe Stijl beoogt. De nieuwe manier van opleiden vraagt een innovatieve en onderzoekende houding van de student.
- Praktijkoriëntatieplekken en scholen zouden contact moeten hebben over het opleiden van de aankomende professionals in de veranderende samenleving.
- De student kan in de praktijkoriëntatieplek kennis maken met de veranderingen die momenteel plaatsvinden in de zorg met betrekking tot 0e lijn, 1e lijn en 2e lijn zorg en hoe hiermee te werken.
- De student leert bekend te zijn met de verschillende lijnen zorg. Dit kan bijgedragen aan de onderzoekende en innovatieve houding van de student.
- De student kan in de praktijkoriëntatieplek kennis maken met het interdisciplinair samenwerken. Dit kan bijgedragen aan de onderzoekende en innovatieve houding van de student.

MICRO – DE STUDENT SOCIAL WORK

De veranderingen op macroniveau en mesoniveau hebben invloed op microniveau. In deze paragraaf wordt er aandacht besteed aan de student. Van studenten wordt gevraagd dat zij een innovatieve en onderzoekende houding ontwikkelen. In deze paragraaf wordt daarop in gegaan aan de hand van de literatuur. Deze houding wil Hogeschool Viaa stimuleren door middel van praktijkopdrachten. De praktijkopdrachten komen om deze reden ook aan bod binnen deze paragraaf.

Hogeschool Viaa wil Social Work studenten opleiden tot professionals die innovatief en ondernemend te werk gaan. Verhagen schrijft dat erbij innoveren vaak gedacht wordt aan uitvindingen, maar dat hierbij te kort wordt gedaan aan de definitie van innoveren. Vaak betekent innoveren, onderzoeken hoe het organisatorisch beter of 'slimmer' aangepakt kan worden.

Innovatief denken kan dus ook gaan over verbetering of vernieuwing van iets bestaands (Verhagen, 1.4 innoveren, 2015). Verhagen geeft aan dat er in een ondernemende organisatie van alle werknemers ondernemendheid wordt verwacht. Dit noemt zij persoonlijk ondernemen. Persoonlijk ondernemen is het ondernemend gedrag van werknemers. Persoonlijkheidskenmerken van ondernemend gedrag is onder andere doelgerichtheid, dat betekent dat je werkt vanuit een visie en dat je doelen stelt. Een ander persoonlijkheidskenmerk is openheid ten aanzien van levensuitdagingen. Dit betekent dat je gelooft in jezelf en dat je zelfvertrouwen hebt. 'Verder bezit de ondernemende werknemer analytisch vermogen, creativiteit en het vermogen om om te gaan met tegenslagen. Verder schrijft Verhagen (2015) ook gedrag dat hoort bij een ondernemende werker. Een ondernemende werker kan een kans identificeren en kan een idee tot stand brengen, verder kan hij of zij een kans realiseren en vervolgstappen nemen. Ook kan een ondernemende werker zich oriënteren op verandering in zijn of haar omgeving. Dit maakt echter niet dat het vermogen om kansen te herkennen en

1. Inleiding

innovatief en ondernemend te zijn volledig een kwestie is van talent en persoonlijkheid. Ook kennis, ervaring, toegang tot middelen, steun uit de omgeving en geluk spelen een rol. (Verhagen, 2015)

Er gaat onderzocht worden of er een onderzoekende en innoverende houding wordt gestimuleerd bij de studenten van Hogeschool Viaa. Dit wordt gemeten aan de hand van kenmerken van deze twee begrippen. In figuur 1 en figuur 2 worden deze kenmerken weergegeven.

In figuur 1 zijn de kenmerken van onderzoekend gedrag te zien.

Kenmerk:	Dat betekent:
Nieuwsgierigheid, willen weten, je dingen afvragen	• Vragen stellen, omdat je iets te weten wil komen, omdat je nieuwsgierig bent. • Weten dat het stellen van vragen niet betekent dat er direct antwoord moet komen of mogelijk is.
Een open houding, op zoek naar eigen veronderstellingen, oordeel kunnen uitstellen	• Opzoek naar achterliggende vooronderstellingen. • Er niet vanuit gaan dat je van tevoren al precies weet hoe zaken in elkaar zitten. • Je bewust zijn dat je altijd vanuit je eigen referentiekader kijkt en bewust worden welke veronderstellingen hierbij horen.
Kritisch zijn, zaken in twijfel trekken	• Kritisch zijn op de kwaliteit en inhoud van de gegevens uit bronnen • Bewustzijn dat 'de waarheid' niet bestaat.
Willen begrijpen, tot inzicht willen komen, willen doorgronden	• Van binnenuit dingen willen weten, om het beter te kunnen begrijpen of om beter te kunnen handelen.
Bereid zijn tot perspectiefwisseling	• Zaken van verschillende kanten bekijken • Diverse opvattingen of standpunten beschouwen
Distantie nemen van routines, vraagtekens bij het vanzelfsprekende hebben, gebaande paden durven verlaten, eigen richting durven kiezen	• De dingen niet doen 'omdat iedereen het zo doet' of 'omdat het altijd al zo geweest is.
Gerichtheid op bronnen, willen voortbouwen op eerdere opvattingen en ideeën	• De behoefte hebben om bronnen te gebruiken voor het vergaren van kennis. • Nieuwe inzichten en ideeën zoeken, maar ook staan op de schouders van anderen.
Willen delen met anderen, onderdeel willen zijn van leergemeenschappen.	• De behoefte hebben om opgedane kennis met anderen te delen. • De anderen kunnen wetenschappers zijn, maar ook collega's in eigen discipline of medeleerlingen

Figuur 1: Generieke kenmerken van de onderzoekende houding. Aangepast overgenomen uit "de onderzoekende houding van leraren: wat wordt daaronder verstaan? Van Hogeschool Windesheim, (2012) Copyright 2012 Hogeschool Windesheim.

1. Inleiding

In figuur 2 zijn de kenmerken van innovatief gedrag te zien.

Kenmerk:	Dat betekent:
Doelgerichtheid	• Je werkt vanuit een visie • Je stelt doelen
Openheid ten aanzien van levensuitdagingen	• Je gelooft in jezelf • Je hebt zelfvertrouwen
Analytisch vermogen	• Je hebt inzicht in de markt en je hebt financieel inzicht.
Creativiteit	• Je bent creatief
Omgaan met tegenslagen	• Je kan omgaan met stress
Organisatievaardigheid	• Je stelt prioriteiten
Sociale vaardigheid	• Je bent communicatief • Je kan jezelf presenteren (personal branding)
Probleemoplossend vermogen	• Je bent besluitvaardig • Je wekt vertrouwen • Je hebt binding met diverse partijen • Je werkt planmatig • Je bent geïnteresseerd in details • Je kan flexibel optreden • Je kan (strategisch) onderhandelen • Je kan delegeren
Ervaringsgericht leren	• Je kan reflecteren
Prestatiedrang	• Je durft af te wijken • Je geeft niet snel op • Je hebt geduld • Je werkt zorgvuldig • Je bent integer (eerlijk en betrouwbaar)
Hoge emotionele stabiliteit	• Je bent niet beïnvloedbaar • Je houdt focus • Je toont enthousiasme • Je bent empathisch • Je durft hulp te vragen
Behoeft aan zelfactualisatie	• Je wil jezelf verder ontwikkelen
Behoeft aan erkenning	• Je bent ambitieus
Denkproces	• Je bent alert • Je bent kritisch
Zelfbeeld	• Je hebt zelfvertrouwen
Houding	• Je bent vastbesloten
Identificeren van kans en genereren van idee	• Je oriënteert je op de markt
Realisatie kans en genereren vervolgstappen	• Je implementeert ideeën • Je neemt leiding
Oriëntatie op verandering in omgeving	• Je neemt initiatief • Je profileert jezelf • Je bent daadkrachtig

Figuur 2: Aspecten van ondernemend gedrag. Aangepast overgenomen uit ondernemen en innoveren in zorg en welzijn (p. 29) door P. Verhagen, Copyright 2015, Bussum: Uitgeverij Coutinho bv

1. Inleiding

De praktijkopdrachten die de eerstejaars studenten maken zijn ontwikkeld door docenten van Hogeschool Viaa om de innovatieve en onderzoekende houding van de student te stimuleren. Deze opdrachten zijn verdeeld over drie perioden. In periode twee heet de module waar vanuit de studenten werken 'vragen durven stellen'. In deze module staat beschreven wat de student binnen deze module gaat leren. De student heeft vooral een observerende rol. De student maakt kennis met de praktijk. Binnen deze praktijk zijn er mensen zoals, cliënten en aanstaande collega's. Die hun vragen hebben, maar ook doelen en plannen. Het is de bedoeling dat de student ziet hoe deze mensen dit proberen te realiseren. Ook ontwikkelt de student zijn beroepsmatige houding. De student kijkt, luistert, interpreteert en stelt vragen. Dit doet de student vanuit wie hij is als persoon, vanuit zijn drive en wat de student heeft geleerd. Verder reflecteert de student op de praktijk. De student observeert hoe eerdergenoemde mensen met elkaar omgaan, wat er voor hen is geregeld, wat hen bezighoudt, wat zij willen of moeten bereiken en wat er van hen verwacht wordt. Als laatste trekt de student conclusies over wat hij gezien heeft. Aan de hand van deze conclusies vormt de student een idee, aan de hand van dit idee gaat de student een verbetervoorstel ontwikkelen, hiermee gaat de student verder in de derde en vierde periode. (Wijma, 2017)

In periode drie heet de module waar vanuit de studenten werken 'een innovatievoorstel ontwikkelen'. De student gaat aan de hand van het idee wat gekozen is aan het einde van periode twee een concreet vernieuwingsvoorstel ontwikkelen. Het is de bedoeling dat de student hiermee nadenkt over vernieuwing en verbetering. De student leert aan de hand van deze module hoe het ontwikkelde idee richtinggevend geformuleerd kan gaan worden en dat de student gaat geloven in de mogelijkheid van het uitwerken van zijn idee. De student ontwerpt een presentatie die de student ook uitvoert. Hiermee leert de student om op een inspirerende en overtuigende manier zijn voorstel of plan te presenteren. Deze presentatie vindt plaats op Hogeschool Viaa. (Wijma, 2017)

In periode vier heet de module waar vanuit de studenten werken 'innovatie aan de man brengen.' Binnen deze module gaat het over de vraag, hoe de student het innovatievoorstel wat hij ontwikkeld heeft in periode drie op een overtuigende en effectieve manier 'aan de man brengt.' Het accent ligt hierbij op de invloed die de student gaat uitoefenen op de praktijkoriëntatieplek. De student leert een communicatieplan op te stellen. De student leert om het netwerk op de praktijkoriëntatieplek te analyseren. De student leert om invloed uit te oefenen in dat netwerk en ziet hoe hij dat kan doen zonder dat hij macht heeft. Verder leert de student om een schriftelijk innovatievoorstel te maken. Dit voorstel moet op zo'n manier geschreven zijn dat de ontvanger nieuwsgierig wordt gemaakt en bereid is om het idee of voorstel van de student over te nemen of uit te voeren. (Wijma, 2017)

In de literatuur kan het volgende worden geconcludeerd wat relevant is voor ons onderzoek:

- Innovatief werken houdt niet in dat er iets geheel nieuws 'uitgevonden' hoeft te worden. Het kan ook verbetering of vernieuwing van iets bestaands zijn.
- Een ondernemende weker kan een kans identificeren en kan een idee tot stand brengen, verder kan hij of zij een kans realiseren en vervolgstappen nemen. Ook kan een ondernemende werker zich oriënteren op verandering in zijn of haar omgeving.
- Het vermogen om kansen te herkennen en innovatief en ondernemend te zijn is echter niet volledig een kwestie van talent en persoonlijkheid. Ook kennis, ervaring, toegang tot middelen, steun uit de omgeving en geluk spelen een rol.
- Hogeschool Viaa wil deze innovatieve en onderzoekende houding stimuleren door middel van de opgestelde opdrachten binnen de drie verschillende modules. Door de opdrachten wil Hogeschool Viaa een innovatievoorstel te ontwikkelen en deze aan de man te brengen stimuleren. Hierdoor leert de student om dit te presenteren, als schriftelijk te formuleren.

1. Inleiding

► 1.2 ONDERZOEKS-OMSCHRIJVING

AANLEIDING VAN HET ONDERZOEK

Studenten Social Work zijn toekomstige hulpverleners in het werkveld. Kunnen zij straks de hulpverleners zijn die gevraagd worden in de veranderende maatschappij?

Om te kunnen waarborgen dat studenten voldoen aan de eisen die aan hen worden gesteld vanuit de veranderende manier van hulpverlening, is Hogeschool Viaa bezig geweest met de verandering van het oude naar het nieuwe curriculum. Het stagebureau van Hogeschool Viaa wilde in beeld krijgen of er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt is. Daarnaast is er gekeken of de opdrachten hierin stimulerend zijn geweest. Wat is een praktijkoriëntatie precies? In de module voor de eerstejaars Social Work studenten staat dit als volgt uitgelegd: “Het gaat bij praktijkoriëntatie niet om ‘gewoon in de praktijk bezig zijn.’ Hogeschool Viaa wil dat de praktijkoriëntatie een start is van de ontwikkeling van de student als reflecterende beroepsbeoefenaar. De student draait mee in de praktijkoriëntatieplek. Op die manier krijgen zij inzicht in het reilen en zeilen van de praktijkoriëntatieplek de programma's, activiteiten, werkers, functioneren en organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de student het idee of gevoel krijgt dat hij of zij onderdeel uitmaakt van de instelling. De student heeft een observerende rol, de student doet dit vanuit een 'positief-kritische' houding. Dit houdt in dat de student kijkt naar hoe de activiteiten lopen en hoe dat mogelijk ook anders, beter of makkelijker zou kunnen.” (Wijma, 2017)

De opdrachtgever, praktijkcoördinator van Hogeschool Viaa, wilde weten wat de praktijkoriëntatie plekken (de instellingen waar de studenten hun praktijkoriëntatie vormgeven) vinden van de studenten en de opdrachten die de studenten aanleveren.

KORTE TYPERING VAN DE INSTELLING

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het stagebureau van Hogeschool Viaa. Dit is een school met een christelijke identiteit. De hogeschool draagt uit dat haar medewerkers en studenten als christen willen leven. Vanuit deze identiteit is de hogeschool een centrum van kennis. (Viaa Hogeschool, 2017) Dit doet zij door naast de verschillende opleidingen ook actief te zijn op onderzoeksgebied. Ze zoeken steeds naar verbinding met andere nationale en internationale partijen. Ze wil zo een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van mensen, ontplooiing van talenten, welzijn en sociale samenhang. (Viaa Hogeschool, 2017)

BEHOEFTE VANUIT DE INSTELLING

Door middel van een interview met opdrachtgever en haar collega is onderzocht op welke vraag het stagebureau van Hogeschool Viaa antwoord wilde krijgen. In dit interview kwam naar voren dat zij voornamelijk de vraag hadden over wat voor effect de verandering van het curriculum binnen de opleiding Social Work heeft. Hogeschool Viaa heeft het curriculum veranderd. Het effect wat Hogeschool Viaa wil bereiken is dat er een onderzoekende en innovatieve houding wordt gestimuleerd bij de student. Het stagebureau van Hogeschool Viaa hoopt hiermee dat de student wordt opgeleid naar wat de veranderende maatschappij van hen vraagt. De verandering van het curriculum houdt onder andere in dat de student in het propedeusejaar een praktijkoriëntatieplek zoekt. Dit is geen stage, maar een plek waar de student een kijkje kan nemen in het werkveld. Het verschil is beschreven in de aanleiding van het onderzoek. Eén van de dingen die het nieuwe curriculum van studenten vraagt is dat ze een onderzoekende en innovatieve houding ontwikkelen. De opleiding hoopt dat deze houding gestimuleerd wordt op de praktijkoriëntatieplek en dat de opdrachten hierin stimulerend zijn. Deze opdrachten moet de student maken binnen zijn/haar praktijkoriëntatieplek. Echter wist Hogeschool Viaa niet of de praktijkoriëntatieplekken ook het vanuit de Hogeschool gewenste effect terugzien in de praktijk. Waar de instelling tegenaan liep is dat ze vanuit de praktijkoriëntatieplekken niet genoeg informatie hebben

1. Inleiding

om te toetsen of de verandering van het curriculum het gewenste effect bereikt. De opdrachtgever wilde graag weten of er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student op te merken is en of deze opdrachten hierin stimulerend zijn. De informatie die aan het einde van het onderzoek verkregen is, ging over de volgende vraag:

‘Wordt er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt en zijn de opdrachten hierin stimulerend?’

ONDERWERPSOMSCHRIJVING EN DOELSTELLING

De maatschappij vraagt een andere manier van hulpverlening door de overgang van de verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. Door deze veranderingen wordt er een andere manier gevraagd van opleiden van aankomende Social Workers. Er wordt meer ruimte gecreëerd voor onderzoek en praktijkervaring. Deze praktijkervaring wordt in het eerste jaar opgedaan doormiddel van praktijkoriëntatie. Binnen de praktijkoriëntatieplek heeft de student een contactpersoon. Aan het begin van dit onderzoek was nog onbekend voor het stagebureau van Hogeschool Viaa hoe de contactpersonen van de praktijkoriëntatieplekken tegen deze nieuwe vorm van praktijkgericht opleiden aankijken. De doelstelling van het onderzoek is om hiervan de sterke en de zwakke punten in kaart te brengen. Zo werd verwacht dat de centrale vraagstelling aan het einde van het onderzoek beantwoord zou worden. De opdrachtgever wilde dat de onderzoekers interviews gingen afnemen met de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken waar in het schooljaar 2016/2017 studenten van de Hogeschool zich georiënteerd hebben op de praktijk. De manier waarop de interviews zijn vormgegeven is semigestructureerd.

CENTRALE VRAAGSTELLING

Om de sterke en zwakke punten in kaart te brengen van praktijkoriëntatie wordt er gebruik gemaakt van de volgende centrale vraagstelling:

‘Wordt er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de eerstejaars student uit het schooljaar 2016/2017 opgemerkt en zijn de opdrachten hierin stimulerend?’

DEELVRAGEN

Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraagstelling is er gebruik gemaakt van de onderstaande deelvragen:

1. Wordt er een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt in de periode dat de student praktijkoriëntatie volgt? Zo ja welke ontwikkelingen worden er opgemerkt?
2. Zijn volgens de contactpersonen de opdrachten die de studenten uitvoeren in de praktijkoriëntatieperiode stimulerend voor de innovatieve en onderzoekende houding van de student die praktijkoriëntatie doet?

2. Methode

In deze paragraaf wordt allereerst de onderzoeksgroep toegelicht. Er wordt uitgelegd wat de onderzoeksgroep is van dit onderzoek. Daarbij gaat het om bijvoorbeeld de populatie en de steekproef. Verder worden de gebruikte meetinstrumenten toegelicht en de onderzoeksprocedure. Deze paragraaf eindigt met de analysemethoden. Deze paragraaf heeft betrekking op deelvraag een en twee. Dit komt omdat de verschillende methodes die beschreven worden in deze paragraaf gebruikt zijn voor allebei de deelvragen en hierdoor relevant zijn.

- Deelvraag een: Wordt er een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt in de periode dat de student praktijkoriëntatie volgt? Zo ja welke ontwikkelingen worden er opgemerkt?
- Deelvraag twee: Zijn volgens de contactpersonen de opdrachten die de studenten uitvoeren in de praktijkoriëntatieperiode stimulerend voor de innovatieve en onderzoekende houding van de student die praktijkoriëntatie doet?

► 2.1 ONDERZOEKSGROEP

In deze subparagraaf wordt de populatie, steekproef, contactpersonen in de ouderenzorg en de contactpersonen uit de overige doelgroepen uitgelegd.

POPULATIE

Voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek houdt zich niet bezig met het verzamelen van gegevens die cijfermatig zijn. De benadering is open en flexibel, omdat de onderzoeker zich verder kan aanpassen aan de omstandigheden van het onderzoek. Ook wordt er ingegaan op de achtergronden van de gegevens die worden verzameld. De beleving van de onderzochte staat centraal. Dit wordt ook wel subjectieve betekenisgeving genoemd.

Binnen het kwalitatief onderzoek wordt er over de volgende eenheden een uitspraak gedaan over de populatie. De populatie zijn de contactpersonen van de eerstejaarsstudenten van de opleiding Social Work van Hogeschool Viaa die in het eerste jaar hun praktijkoriëntatie hebben gedaan in 2016-2017.

STEEKPROEF

De vraagstelling heeft betrekking op de contactpersonen van de praktijkoriëntatieplekken in de verschillende instellingen. De steekproef van het onderzoek zijn de contactpersonen in de ouderenzorg. Dit is één van de doelgroepen die voorkomt bij de praktijkoriëntatie van de eerstejaarsstudenten. De steekproef in dit onderzoek is een selecte steekproef. Voor het onderzoek zijn de contactpersonen van de studenten die hun praktijkoriëntatie hebben gelopen binnen de ouderenzorg in het leerjaar 2016/2017 geselecteerd. De studenten die in de doelgroep ouderenzorg praktijkoriëntatie lopen zijn hierbij het selecterend kenmerk.

CONTACTPERSONEN UIT DE OUDERENZORG

Deze contactpersonen werken bijvoorbeeld in een verpleegtehuis of dagbesteding voor ouderen. Een verpleegtehuis is een plek waar ouderen wonen die niet meer thuis kunnen wonen. Zij krijgen hier de dagelijkse zorg die zij nodig hebben. Verder waren er contactpersonen die werkzaam zijn op een dagbesteding. Een dagbesteding is een plek waar ouderen naar toe kunnen waar zij dagactiviteiten kunnen volgen en zo actief blijven. Voor de contactpersonen uit de ouderenzorg is er geprobeerd om tien interviews te houden. Alle contactpersonen uit de ouderenzorg zijn benaderd en uiteindelijk

zijn er zeven contactpersonen bereid gevonden voor de interviews. Het is dus niet gelukt om tien contactpersonen bereid te vinden om mee te werken aan dit onderzoek.

CONTACTPERSONEN UIT OVERIGE DOELGROEPEN

Om de representativiteit te waarborgen zijn er naast de steekproef in de ouderenzorg ook een aantal interviews te gehouden binnen de overige doelgroepen. Deze overige doelgroepen zijn bijvoorbeeld: gehandicaptenzorg, jeugdzorg, psychiatrie, gedwongen hulpverlening, vluchtelingenwerk etc. De contactpersonen zijn werkzaam in de volgende doelgroepen: jeugdzorg, psychiatrie, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, wijkbewoners en de gehandicaptenzorg. Binnen de interviews in de overige doelgroepen is het wel gelukt om het doel van vijf contactpersonen te bereiken.

► 2.2 MEETINSTRUMENTEN

Er zijn verschillende instrumenten gebruikt om het onderzoek te meten en de onderzoeksvragen te beantwoorden. De manieren van onderzoek die zijn gebruikt vallen onder kwalitatief onderzoek. Ten eerste is er door de onderzoekers gebruik gemaakt van kwalitatief bureauonderzoek. Onder kwalitatief bureauonderzoek valt het onderzoeken van de handboeken 'vragen durven stellen', 'een innovatievoorstel bedenken' en een 'innovatievoorstel aan de man brengen'. Ten tweede zijn er twaalf interviews afgenomen met de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken. Hierbij gaat het om zeven interviews bij de doelgroep ouderenzorg en vijf interviews bij de overige doelgroepen.

INTERVIEW

Voor het onderzoek is er gebruik gemaakt van interviews. Deze interviews zijn gedeeltelijke gestructureerde interviews. Daarbij is gebruik gemaakt van een vragenlijst die voornamelijk bestaat uit gesloten vragen met een vaste formulering. Daarnaast had de vragenlijst ook een aantal open vragen. Bij deze open vragen heeft de interviewer ruimte om door te vragen. (Baarda, Middelburg, & de Goede, 2017) Dit instrument is zowel gebruikt bij de contactpersonen uit de doelgroep ouderenzorg als de contactpersonen uit de overige doelgroepen. Omdat er gebruik wordt gemaakt van interviews is een steekproefgrootte van tien contactpersonen voor dit afstudeeronderzoek realistisch (Tubbing, 2014).

Voor de interviews is er gebruik gemaakt van vragen met op een schaal van één tot en met vijf. De cijfers hebben de volgende betekenis:

1. Slecht
2. Matig
3. Voldoende
4. Goed
5. Zeer goed

Nadat de contactpersoon een score heeft gegeven aan de hand van de schaal één tot en met vijf, werd er om een toelichting gevraagd van deze score. Deze toelichting is gelabeld en aan de hand van deze labels zijn de resultaten in verschillende categorieën opgedeeld. Verder zijn er nog vragen gesteld die gaan over de ontwikkeling van de student met betrekking tot de innovatieve en onderzoekende houding van de student. De contactpersoon kon bij deze vragen ja of nee antwoorden op de vraag of ze een ontwikkeling hebben gezien bij de student. Na deze vraag is er om toelichting gevraagd die wederom gelabeld is. Aan de hand van deze labels zijn de resultaten in verschillende categorieën opgedeeld.

Het interview bestond uit drie delen. Het eerste deel ging over de onderzoekende houding. Hierbij werden er acht vragen gesteld aan de contactpersonen over de onderzoekende houding. In het tweede deel ging het over de innovatieve

2. Methode

houding. Hierbij werden negen vragen gesteld over de innovatieve houding. Als laatste deel werden er drie vragen gesteld over de praktijkopdrachten. Door middel van het kwalitatief bureauonderzoek hebben we zicht gekregen op de inhoud van de praktijkopdrachten. Dit werd vervolgens toegelicht aan de contactpersonen.

KWALITATIEF BUREAUONDERZOEK

Er is binnen dit onderzoek ook gebruik gemaakt van kwalitatief bureauonderzoek. Hierbij zijn de drie handboeken uit het leerjaar 2016-2017 bestudeerd. In deze drie handboeken staan de uitwerkingen van de praktijkopdrachten voor de eerstejaars studenten beschreven. Het gaat om de volgende handboeken: 'vragen durven stellen', 'een innovatievoorstel ontwikkelen' en 'innovatievoorstel aan de man brengen'. Bij het kwalitatief bureauonderzoek is er rekening gehouden met het aantal door te nemen documenten. Deze zijn geselecteerd op basis van de inhoud. In de inhoud van deze drie documenten wordt ingegaan op de opdrachten. Dit zijn dezelfde soort documenten, namelijk handboeken voor de studenten. Deze handboeken vallen onder de term grijze literatuur. Met grijze literatuur wordt bedoeld: boeken, rapporten en verslagen die niet in gangbare boekcollecties zijn opgenomen, bijvoorbeeld dissertaties die binnen een onderzoeksinstituut zijn uitgebracht, beleidsstukken bij ministeries etc. Veel van deze literatuur is via internet of in bibliotheken van (onderwijs) instellingen te vinden. Overigens kan grijze literatuur wel primair zijn als er een nieuw onderwerp wordt behandeld. Binnen ons onderzoek zal er naar de volgende literatuur worden gekeken: de handboeken 'vragen durven stellen', 'een innovatievoorstel ontwikkelen' en 'innovatievoorstel aan de man brengen' (Verhoeven, 2014).

2.2.1 METHODISCHE VERANTWOORDING

BETROUWBAARHEID

In kwalitatief onderzoek betekent betrouwbaarheid herhaalbaarheid van de resultaten van een onderzoek. In kwalitatief onderzoek is herhaling van een onderzoek vaak niet mogelijk doordat de situatie die wordt onderzocht veranderd. Hierdoor kan er slechts virtuele herhaalbaarheid worden gewaarborgd. Virtuele herhaalbaarheid betekent dat een onderzoek in principe precies zou kunnen worden herhaald door een andere onderzoeker. Dit kan worden gewaarborgd door uitgebreide verslaglegging van de uitvoering van het onderzoek. Een andere onderzoeker kan dit feitelijk na doen. Echter zal men nooit weten of een feitelijke herhaling van het onderzoek dezelfde resultaten op zal leveren (Maso & Smaling, 2004). Dit heeft negatieve invloed op de betrouwbaarheid van het onderzoek. De uitkomsten van de interviews berusten op de mening en het referentiekader van de geïnterviewde. Dit maakt dat de geïnterviewde over een aantal jaar een ander beeld kan hebben over het onderwerp. Verder is het mogelijk dat de geïnterviewde niet meer werkt binnen de instelling dus dat het niet mogelijk is het interview opnieuw af te nemen. We hebben een steekproef genomen uit de doelgroep ouderenzorg. Dit betekent dat niet alle doelgroepen binnen de populatie zijn vertegenwoordigd. Doordat de kans dat de bevindingen bij de andere doelgroepen precies hetzelfde zijn niet zo groot is, kan de betrouwbaarheid afnemen. De betrouwbaarheid is vergroot door onze derde onderzoeksmethode waarbij er controle-interviews werden afgenomen in andere doelgroepen dan de ouderenzorg. Verder zijn er ook aspecten die negatieve invloed hebben op het kwalitatief bureauonderzoek. Zo worden de handboeken per jaar geëvalueerd en waar nodig herschreven en verandert het onderwijs daarmee. Het kan zo zijn dat de handboeken er over een aantal jaar anders uit zien dan nu en dat de praktijkoriëntatie op een andere manier wordt vormgegeven vanuit Hogeschool Viaa.

2. Methode

Verder zijn er ook aspecten die positieve invloed uitoefenen op de betrouwbaarheid van het onderzoek, dit zijn onderstaande aspecten (Verhoeven, 2014):

- **Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid**
In dit onderzoek is gebruik gemaakt van interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Dit komt omdat verschillende onderzoekers (Marit, Simone, Thirza en Julia) de situatie hebben geobserveerd. Dit is gebeurd in tweetallen, een persoon van het tweetal heet genotuleerd. Verder zijn de interviews opgenomen, waardoor het door alle vier de studenten is teruggeluisterd.
- **Peer feedback**
Er is gebruik gemaakt van peer feedback omdat de onderzoekers de resultaten van elkaar hebben nagelezen. Vervolgens hebben de onderzoekers dit laten controleren en beoordelen door de beoordelaars.

VALIDITEIT

Bij de validiteit wordt er gekeken in hoeverre het onderzoek vrij is van systematische fouten. De validiteit is te onderscheiden in interne validiteit en externe validiteit.

INTERNE VALIDITEIT (MASO & SMALING, 2004):

Interne validiteit is validiteit binnen een onderzoeksproject. Hierbij gaat het voornamelijk over deugdelijkheid van de argumenten, hiermee wordt bedoeld of de argumenten overeenkomen met de verzamelde gegevens en de redenering (de onderzoeksopzet en de analyse) die tot de conclusies hebben geleid in het onderzoek. De interne validiteit komt in gevaar, omdat de interviews niet op precies hetzelfde tijdstip zijn afgenomen. Verder komt de interne validiteit in gevaar, omdat de geïnterviewde op interviewer A-anders kan hebben gereageerd dan deze zou hebben gedaan op interviewer B. Persoonlijke omstandigheden van de geïnterviewde kunnen ook van invloed zijn geweest op de antwoorden die de geïnterviewde heeft gegeven. Dit heeft effect op de interne validiteit. De gevaren zijn bij dit onderzoek sterker van invloed, omdat de steekproef klein is. De interne validiteit werd vergroot doordat de interviews allemaal een half uur duurden. Verder werd er gewerkt met een interviewschema. Dit heeft ervoor gezorgd dat alle interviews op dezelfde manier zijn afgenomen. De interne validiteit is verder nog vergroot doordat er twee interviewers aanwezig zijn geweest bij elk interview. Verder kan er tijdens de afgenomen interviews sprake zijn geweest van een testeffect. De geïnterviewden kunnen anders hebben gereageerd omdat ze wisten dat ze deelnamen aan een onderzoek.

EXTERNE VALIDITEIT (MASO & SMALING, 2004):

Externe validiteit is de generaliseerbaarheid van de conclusies van het onderzoek. Naar andere personen, situaties en tijdstippen dan die van het onderzoek.

De externe validiteit komt binnen dit onderzoek in gevaar doordat het onderzoek niet dezelfde resultaten zal gaan opleveren in een andere tijd of met andere contactpersonen. Dit zorgt ervoor dat de generaliseerbaarheid niet volledig te waarborgen is. De herinneringen van een contactpersoon over een eerstejaarsstudent kunnen met de tijd veranderen of wegvagen. Verder kan het zo zijn dat de contactpersoon andere antwoorden geven op verschillende momenten.

Onze onderzoeksgroep binnen het interview is:

- De contactpersonen (10) van de eerstejaarsstudenten van de opleiding Social Work 2016-2017 van Hogeschool Viaa die in het eerste jaar praktijkoriëntatie hebben gelopen in de ouderenzorg (13 studenten) alle verschillende doelgroepen.

2. Methode

Binnen het onderzoek is er ingegaan op tien contactpersonen van de eerstejaarsstudenten van de opleiding Social Work 2016-2017 van Hogeschool Viaa die in het eerste jaar praktijkoriëntatie hebben gelopen in de ouderenzorg bestaande uit een totale groep van dertien eerstejaarsstudenten.

Aan de hand van de bevindingen uit de interviews met de hierboven beschreven contactpersonen, werden controle interviews gedaan. Dit zijn vijf controle interviews geweest. Doormiddel van deze controle interviews werd er gekeken of de bevindingen ook herkenbaar zijn bij contactpersonen op praktijkoriëntatieplekken uit andere doelgroepen. Op deze manier is er gecontroleerd of de bevindingen van toepassing zijn op de praktijkoriëntatieplekken uit de ouderenzorg of dat het te generaliseren is op alle praktijkoriëntatieplekken van alle verschillende doelgroepen.

Het is voorgekomen dat een contactpersoon meerdere studenten had begeleidt. Dit kan als gevolg hebben gehad dat de contactpersoon de studenten met elkaar vergelijkt. De antwoorden die gegeven zijn bij de interviews kunnen anders zijn uitgevallen dan bij een contactpersoon die één student begeleidt. Ook kan de uitkomst van de interviewvragen anders zijn doordat de contactpersoon een indirecte of juist een directe collega was van de student. Dit omdat een directe collega meer in contact kan hebben gestaan met de student.

► 2.3 ONDERZOEKSPROCEDURE(S)

We hebben gekozen voor kwalitatief onderzoek omdat de opdrachtgever aangaf weinig tot geen zicht te hebben in de meningen van de contactpersonen. Doormiddel van kwalitatief onderzoek worden er naast een schaal ook om een toelichting gevraagd waar de opdrachtgever baat bij heeft, omdat de contactpersoon hierdoor de ruimte krijgt om zelf te vertellen. Voor het kwalitatief onderzoek is er gebruik gemaakt van interviews en kwalitatief bureauonderzoek.

Voor de interviews zijn alle contactpersonen uit het jaar 2016/2017 benaderd uit de doelgroep ouderenzorg. Deze contactpersonen zijn per mail benaderd. Er is hiervoor gekozen, zodat de contactpersonen de mail met informatie goed kunnen doornemen. Ze kregen hierbij ook de gelegenheid zelf terug te mailen. Wanneer er na een week nog geen reactie was ontvangen, werd er telefonisch contact met deze contactpersonen gezocht. Hier is voor gekozen om zo op deze manier alsnog een afspraak met de contactpersonen te kunnen regelen. De gegevens van de contactpersonen werden verkregen via het praktijkbureau. Het praktijkbureau heeft de gegevens van de praktijkoriëntatieplekken waar de eerstejaars hun praktijkoriëntatie hebben gelopen.

Verder hebben we ook controle-interviews afgenomen in overige doelgroepen. Hiervoor is dezelfde procedure doorlopen. Hierbij zijn verschillende doelgroepen benaderd voor de controle-interviews. Onder deze overige doelgroepen vallen bijvoorbeeld gehandicaptenzorg, jeugdzorg, psychiatrie, gedwongen hulpverlening, vluchtelingenwerk etc. De contactpersonen van de controle-interviews komen uit de volgende doelgroepen: jeugdzorg, psychiatrie, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, wijkbewoners en de gehandicaptenzorg. Doormiddel van het interviewen van deze controlegroep werd er geconstateerd of de onderzoeksresultaten representatief zijn voor de gehele populatie.

Voor het kwalitatief bureauonderzoek zijn de verschillende handboeken bestudeerd en zijn daarvan conclusies gemaakt. Deze conclusies zijn opgenomen in het interview-schema om zo een goede uitleg te geven over de handboeken aan de contactpersonen.

► 2.4 ANALYSEMETHODEN

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van kwalitatief bureauonderzoek. Hier is voor gekozen om zo meer informatie te kunnen verkrijgen over de praktijkopdrachten die de eerstejaars studenten van Hogeschool Viaa moeten uitvoeren. De informatie die is verkregen kon hierdoor goed gecommuniceerd en uitgelegd worden aan de contactpersonen van de studenten.

Voor het kwalitatieve gedeelte van het interview is er voor de data-analyse gebruik gemaakt van de methode protocolanalyse. Protocolanalyse is een methode om (uitgeschreven) interviews te analyseren. Elk interview kan worden uitgeschreven tot een stuk tekst, waarbij de protocolanalyse is bedoeld om deze geschreven teksten te analyseren (Zee, 2017).

De protocolanalyse bestaat uit zes stappen:

1. Alle gegevens zijn uitgeschreven (er werd een samenvatting gemaakt van het afgenomen interview. Alle antwoorden vanuit de gestelde vragen werden genoteerd)
De geïnterviewde heeft het interview opgenomen. Deze opname is volledig genoteerd in het interviewschema.
2. De irrelevante informatie werd gewist (gespreksonderwerpen die niet met de gestelde vragen binnen het interview te maken hadden, werden niet genoemd)
De informatie die niet relevant was voor het onderzoek en de deelvragen is gewist.
3. De tekst werd opgesplitst in tekstfragmenten (de tekst die overbleef werd opgedeeld in fragmenten. Deze werden per vraag geformuleerd)
De antwoorden die wel relevant waren voor het onderzoek zijn opgedeeld in een overzichtelijk schema. Zo werd eerst de schaal geformuleerd en daarna de toelichting. Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling.
4. De fragmenten werden gelabeld (elk tekstfragment krijg een label, hierbij kan worden gedacht aan labels die kenmerkend zijn voor het tekstfragment. Deze werden naast of in de kantlijn van het tekstfragment gezet)
Er zijn verschillende labels bedacht om de antwoorden in verschillende categorieën in te delen. De categorieën bestaan uit labels voor de onderzoekende houding en labels voor de innovatieve houding.
5. De labels werden geordend (de verschillende labels werden in trefwoorden gezet. Deze werden in een logische volgorde gezet en er wordt een overkoepelende term bij gezet)

De labels voor de onderzoekende houding zijn:

- Kennis willen opdoen over de doelgroep. Dit label is gebruikt als er in het antwoord werd weergegeven dat de student kennis wilde opdoen over de doelgroep. Dit kan bijvoorbeeld doordat de student folders, bronnen en theorie benut of meer wilde weten over het ziektebeeld van de cliënt.
- Vragen stellen. Dit label is gebruikt als er genoemd werd dat de student vragen stelde aan de begeleider of andere collega's.
- Contact maken. Dit label is gebruikt als er sprake is van samen werken en een open houding bij de student.
- Kritisch vermogen. Dit label is gebruikt als de respondent sprak over het kritische vermogen van de student.

2. Methode

De labels voor de onderzoekende houding zijn:

- Actief leren. Dit label is gebruikt als de respondent sprak over het initiatief nemen van de student of als het ging over gesprekken aangaan.
- Inzicht. Dit label is gebruikt als het ging over ervaring van de student, inzicht in het beroep en inzicht in eigen proces.

6. De tekstfragmenten werden geschikt onder de labels (alle tekstfragmenten werden bij het juist label geplaatst. Naast of in de kantlijn werd aangegeven van welke contactpersoon het fragment afkomstig is (Zee, 2017)
De antwoorden die de contactpersonen hebben gegeven werden gelabeld en bij het juiste label geplaatst. Dit is gedaan aan de hand van het interviewschema, waar bovenaan staat van welk contactpersoon het antwoord afkomstig is.

Aan de hand van deze analyse zijn de antwoorden die de geïnterviewden geven gelabeld. Aan de hand van deze labels zijn er conclusies getrokken door de onderzoekers.

► 2.5 BEGRIPSAFBAKENING

In deze subparagraaf worden de begrippen die gebruikt zijn in het onderzoek uitgelegd.

- Contactpersonen
In paragraaf 3.1 wordt er met het woord 'contactpersoon' of 'contactpersonen' een professional in de ouderenzorg bedoeld. In het jaar 2016/2017 is deze contactpersoon gekoppeld geweest aan een student Social Work. Dit kan een directe collega van de student zijn, maar ook iemand uit bijvoorbeeld het management.
- Praktijkoriëntatie
In de module voor de eerstejaars Social Work studenten staat dit als volgt uitgelegd: "Het gaat bij praktijkoriëntatie niet om 'gewoon in de praktijk bezig zijn.' Hogeschool Viaa wil dat de praktijkoriëntatie een start is van de ontwikkeling van de student als reflecterende beroepsbeoefenaar. De student draait mee in de praktijkoriëntatieplek. Op die manier krijgen zij inzicht in het reilen en zeilen van de praktijkoriëntatieplek de programma's, activiteiten, werkers, functioneren en organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de student het idee of gevoel krijgt dat hij of zij onderdeel uitmaakt van de instelling. De student heeft een observerende rol, de student doet dit vanuit een 'positief-kritische' houding. Dit houdt in dat de student kijkt naar hoe de activiteiten lopen en hoe dat mogelijk ook anders, beter of makkelijker zou kunnen (Wijma, Handboek vragen durven stellen, 2017)."
- Praktijkoriëntatieplek
Een praktijkoriëntatieplek is de instelling waar de student zijn praktijkoriëntatie uitvoert.
- Innovatieve houding
Vaak betekent innoveren, onderzoeken hoe het organisatorisch beter of 'slimmer' aangepakt kan worden. Innovatief denken kan dus ook gaan over verbetering of vernieuwing van iets bestaands. Persoonlijk ondernemen is het ondernemend gedrag van werknemers. Persoonlijkheidskenmerken van ondernemend gedrag is onder andere doelgerichtheid, dat betekent dat je werkt vanuit een visie en dat je doelen stelt. Een ander persoonlijkheidskenmerk is openheid ten aanzien van levensuitdagingen. Dit betekent dat je gelooft in jezelf en dat je zelfvertrouwen hebt.

2. Methode

‘Verder bezit de ondernemende werknemer analytisch vermogen, creativiteit en het vermogen om te gaan met tegenslagen.

- Onderzoekende houding

Een onderzoekende houding wordt gekenmerkt door: Nieuwsgierigheid, willen weten, je dingen afvragen. Een open houding, op zoek naar eigen veronderstellingen, oordeel kunnen uitstellen. Kritisch zijn, zaken in twijfel trekken. Willen begrijpen, tot inzicht willen komen, willen doorgronden. Bereid zijn tot perspectiefwisseling. Disstatie nemen van routines, vraagtekens bij het vanzelfsprekende hebben, gebaande paden durven verlaten, eigen richting durven kiezen. Gerichtheid op bronnen, willen voortbouwen op eerdere opvattingen en ideeën. Willen delen met anderen, onderdeel willen zijn van leergemeenschappen.

3. Resultaten

Er zijn verschillende resultaten verkregen binnen het onderzoek. In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven die verkregen zijn uit de interviews met contactpersonen uit de ouderenzorg en contactpersonen uit de overige doelgroepen. Ten eerste wordt weergegeven wat deze contactpersonen zeggen over de ontwikkeling van de onderzoekende en innovatieve houding van de student. Daarna wordt weergegeven welke resultaten er zijn verkregen over de handboeken/ praktijkopdrachten over de vraag of deze een onderzoekende en innovatieve houding stimuleren.

▶ 3.1 RESULTATEN ONDERZOEKENDE HOUDING

Hier worden de resultaten beschreven die verkregen zijn uit de interviews met de contactpersonen uit de ouderenzorg en de overige doelgroepen over de onderzoekende houding.

OUDERENZORG

RESULTATEN ONDERZOEKENDE HOUDING:

Allereerst worden de resultaten weergegeven met betrekking tot de onderzoekende houding. De resultaten in deze paragraaf hebben betrekking op deelvraag 1. Deze resultaten worden weergegeven aan de hand van labels. Alle labels die voorkwamen zijn hieronder weergegeven. Deze labels zijn geselecteerd aan de hand van antwoorden van de respondenten die veel terugkwamen bij een groot aantal van de respondenten. De labels voor de onderzoekende houding zijn:

- Kennis willen opdoen over de doelgroep. Dit label is gebruikt als er in het antwoord wordt weergegeven dat de student kennis wilde opdoen over de doelgroep. Dit kan bijvoorbeeld doordat de student folders, bronnen en theorie benut of meer wil weten over het ziektebeeld van de cliënt.
- Vragen stellen. Dit label is gebruikt als er genoemd wordt dat de student vragen stelde aan de begeleider of andere collega's.
- Contact maken. Dit label is gebruikt als er sprake is van samen werken en een open houding bij de student.
- Kritisch vermogen. Dit label is gebruikt als de respondent sprak over het kritische vermogen van de student.

1. GEMIDDELDE ONDERZOEKENDE HOUDING

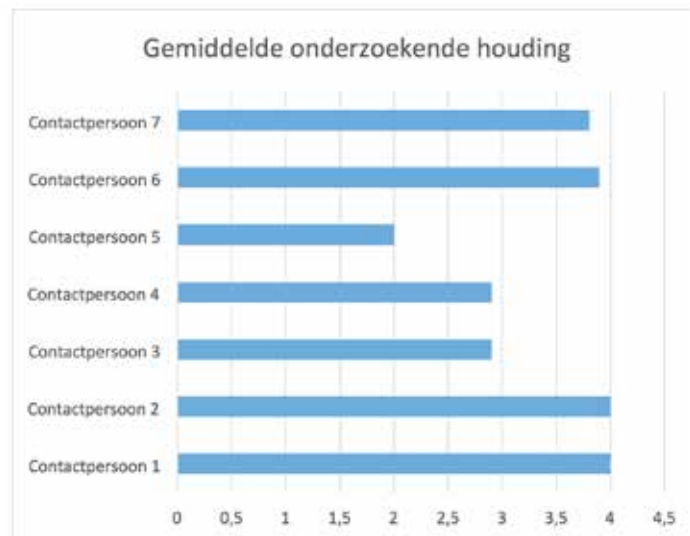
Er zijn acht vragen gesteld aan de contactpersonen over de onderzoekende houding. Deze vragen zijn aan de hand van de volgende literatuur gesteld:

Onderzoek van Hogeschool Windesheim over de onderzoekende houding van leraren en wat eronder wordt verstaan (2012). In deze literatuur worden persoonlijkheidskenmerken genoemd die een onderzoekende houding typeren. De interviewvragen zijn op deze kenmerken gebaseerd. De contactpersonen zijn bevraagd op deze kenmerken en in hoeverre deze zichtbaar zijn geweest bij de student. Binnen de vragen werd er gebruik gemaakt van een schaal. Deze schaal wordt uitgelegd in paragraaf 4.3.1.

In figuur 3 wordt weergegeven dat de contactpersonen minimaal een gemiddelde geven van een twee en een maximum gemiddelde van een vier. Het gemiddelde van de contactpersonen is berekend door alle scores van de onderzoekende houding bij elkaar op te tellen en te delen door acht.

Hieruit is af te leiden dat vier van de zeven contactpersonen een voldoende of hoger hebben gescoord.

3. Resultaten



Figuur 3: Gemiddelde onderzoekende houding van student 2016/2017

2. TOELICHTING OP HET ANTWOORD OVER DE ONDERZOEKENDE HOUDING:

In deze subparagraaf wordt de toelichting van de contactpersonen weergegeven. Zoals al eerder aangegeven is er binnen dit onderzoek gewerkt met een schaal van één tot en met vijf. Nadat de contactpersoon een score had gegeven op basis van deze schaal werd er door de interviewers gevraagd of zij toelichting wilde geven op de score.

KENNIS OPDOEN:

Het thema 'kennis op willen doen' kwam meerdere malen naar voren in de interviews. Bij zes van de zeven contactpersonen kwam dit onderwerp voor in de antwoorden die zij gaven. Van deze zes contactpersonen waren er drie die aangaven te zien dat de student kennis wilde opdoen. Zo was er bijvoorbeeld een contactpersoon die aangaf dat de student websites bekeek, boeken leende en materiaal mee nam naar school en naar huis. Deze informatie ging over de doelgroep waar zij mee werkte. Er waren twee contactpersonen die aangaven niet bij de student gezien te hebben dat ze kennis op wilden doen over de doelgroep. Zo was er een contactpersoon die aangaf dat de student niet gericht was geweest op bronnen. Ook was er één respondent die gedeeltelijk heeft gezien dat de student kennis op wilde doen. Deze respondent gaf aan dat de student wel wilde weten wat er allemaal gebeurde, maar dat de student er niet dieper op in ging.

VRAGEN STELLEN:

Het thema 'vragen stellen' kwam ook meerdere malen naar voren in de interviews. Hierbij gaat het erover of de student wel of geen vragen stelde aan de contactpersoon of andere collega's. Bij zeven van de zeven contactpersonen kwam dit thema naar voren. Drie contactpersonen gaven aan te zien dat de student vragen stelde. Zo waren er contactpersonen die vertelden dat de student vragen stuurde via de mail en dat de student tijdens de dienst vragen stelde. Ook werd er aangegeven dat er een student was die aan collega's vroeg waarom een cliënt bepaald gedrag vertoonde. Vier van de zeven gaven aan dat ze gedeeltelijk zagen dat de student vragen stelde. Een voorbeeld hiervan is dat een contactpersoon aangaf dat de student geen vragen heeft gesteld die gingen over de manier van werken. Bijvoorbeeld waarom doe je dit of waarom doe je het zo, maar dat ze wel vragen hebben gesteld over praktische zaken.

3. Resultaten

CONTACT MAKEN:

Een thema wat vaak terugkwam in de antwoorden is 'contact maken'. Bij contact maken gaat het in deze context over samenwerken en een open houding bij de student. Dit thema kwam bij alle contactpersonen voor in de antwoorden. Vijf contactpersonen hebben aangegeven dit terug te zien bij de student. Zo gaven contactpersonen bijvoorbeeld aan dat de student goed kon samenwerken of dat de student veel contact had met collega's. Eén respondent gaf aan dit niet terug te zien bij de student. Zo vertelde deze persoon dat de student helemaal niet bezig was met contact maken en dat ze dat zelfs bij andere stagiaires niet deed. Verder was er ook nog een contactpersoon die aangaf het gedeeltelijk te hebben gezien. Deze persoon gaf aan dat de student verlegen was en dat de student zijn best moest doen om zich open te stellen, maar dat de student dit wel probeerde.

KRITISCH VERMOGEN:

Het laatste thema wat veel voorkwam in de antwoorden is 'kritisch vermogen'. Hieronder vallen alle antwoorden die gaan over het kritische vermogen van de student of het ontbreken daarvan. Bij zeven van de zeven respondenten kwam dit thema voor in de antwoorden. Eén respondent gaf aan kritisch vermogen te zien bij de student. Deze contactpersoon gaf aan dat de student kritisch was, omdat ze niet alles klakkeloos aanneemt wat er gebeurt. Vijf contactpersonen gaven aan geen kritisch vermogen op te merken bij de student. Zo gaven contactpersonen aan niet meegemaakt te hebben dat de student kritisch was. Ook was er één contactpersoon die het kritische vermogen gedeeltelijk terugzag bij de student. Deze contactpersoon gaf aan dat de student zich daarin nog meer had kunnen verbeteren.

Dit betekent dat de meerderheid van de contactpersonen het thema kennis opdoen wel of gedeeltelijk te zien. Er zijn geen contactpersonen die aangeven dat de student geen vragen aan hen heeft gesteld. Vijf van de zeven contactpersonen geven aan te zien dat student contact kan maken. Dit betekent dus dat ze zien dat er sprake is van samenwerking en een open houding bij de student. Dit zijn thema's die door de contactpersonen het best worden beoordeeld. Hiermee wordt bedoeld dat dit de thema's zijn die de meeste contactpersonen terugzien bij de student. Bij het thema kritisch vermogen is dit echter anders. Hier geven vijf van de zeven contactpersonen aan dit niet terug te zien bij de student. Dit is de grote meerderheid van de contactpersonen.

Er zijn acht vragen gesteld aan de contactpersonen over de onderzoekende houding. Deze vragen zijn aan de hand van de volgende literatuur gesteld:

Het boek ondernemen en innoveren in zorg en welzijn door Verhagen (2015).

Doormiddel van de vragen werd er gemeten in hoeverre de student een onderzoekende houding heeft en in hoeverre deze houding ontwikkeld is. Dit is onderzocht door vragen te stellen over de verschillende persoonlijkheidskenmerken die ene onderzoekende houding typeren. Deze staan in de literatuur van onderzoek van Hogeschool Windesheim over de onderzoekende houding van leraren en wat eronder wordt verstaan (2012). In figuur 4 wordt weergegeven in hoeverre de contactpersoon een ontwikkeling heeft gezien bij de student van zijn of haar onderzoekende houding.

3. Resultaten



Figuur 4: Uitkomst ontwikkeling onderzoekende houding gezien bij student uit leerjaar 2016/2017

Per vraag werd er aan de contactpersoon gevraagd of ze bij het persoonlijkheidskenmerk ook een ontwikkeling hebben gezien. Dit wordt weergegeven in percentages. Deze percentages zijn berekend door 100% te delen door acht te vermenigvuldigen met het aantal keer dat de contactpersoon ja heeft geantwoord op de vraag of er een ontwikkeling zichtbaar is geweest in de onderzoekende houding. In figuur 4 is te zien dat vijf van de zeven contactpersonen 50% hebben gescoord dit betekend dat ze even veel ja als nee hebben geantwoord op de vraag of ze een ontwikkeling hebben gezien. Twee van de zeven contactpersonen hebben hoger gescoord dan 50%. Dit geeft aan dat ze meer ja hebben geantwoord dan nee op de vraag of ze een ontwikkeling hebben gezien bij de student. Wat blijkt uit figuur 4 is dat nul van de zeven contactpersonen meer nee dan ja hebben geantwoord.

De contactpersonen vertelden over het willen opdoen van kennis over de doelgroep door de student. Hierbij gaat het over kennis op willen doen over de doelgroep. Vier van de zeven contactpersonen gaven aan een ontwikkeling gezien te hebben bij de student op het gebied van kennis op willen doen. Dit is meer dan de helft van de contactpersonen. Zo gaf er een contactpersoon aan dat een student ontwikkeld is van weinig weten over de oudere mens naar kennis van ziektebeelden en het omgaan met de mensen. Ook is er een contactpersoon die aangaf dat de student zich verder ontwikkelde, omdat ze meer kennis op ging doen.

Vijf van de zeven contactpersonen gaven aan een ontwikkeling gezien te hebben bij de student op het gebied van vragen stellen aan de contactpersoon of andere collega's. Dit is het merendeel van de contactpersonen. Zo vertelde een contactpersoon dat de student in de loop van de tijd meer vragen durfde te stellen, omdat ze gewent raakte binnen de instelling.

Drie van de zeven contactpersonen gaven aan een ontwikkeling te hebben gezien op het gebied van contact maken. Er zijn meer contactpersonen die geen ontwikkeling hebben gezien dan contactpersonen die wel een ontwikkeling hebben gezien op dit gebied.

Zes van de zeven contactpersonen zag een ontwikkeling in het kritisch vermogen van de student. Dit is de grote meerderheid van de contactpersonen. Zo gaven contactpersonen aan dat de student gegroeid was in kritisch zijn.

3. Resultaten

OVERIGE DOELGROEPEN

RESULTATEN ONDERZOEKENDE HOUDING:

De resultaten in deze paragraaf hebben betrekking op deelvraag 1: Wordt er een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt in de periode dat de student praktijkoriëntatie volgt? Zo ja welke ontwikkelingen worden er opgemerkt?

1. GEMIDDELDE ONDERZOEKENDE HOUDING

Er zijn acht vragen gesteld aan de contactpersonen over de onderzoekende houding. Deze vragen zijn aan de hand van eerdergenoemde literatuur gesteld.

In figuur 5 wordt weergegeven dat de contactpersonen minimaal een gemiddelde geven van een 2,3 en een maximum gemiddelde van een 4,3. Het gemiddelde van de contactpersonen is berekend door alle scores van de onderzoekende houding bij elkaar op te tellen en te delen door vijf.

Hieruit is af te leiden dat vier van de vijf contactpersonen een voldoende of hoger hebben gescoord.



Figuur 5: Gemiddelde onderzoekende houding van student 2016/2017

2. TOELICHTING OP HET ANTWOORD OVER DE ONDERZOEKENDE HOUDING

In deze subparagraaf wordt de toelichting van de contactpersonen weergegeven. Zoals al eerder aangegeven is er binnen dit onderzoek gewerkt met een schaal van één tot en met vijf. Nadat de contactpersoon een score had gegeven op basis van deze schaal werd er door de interviewers gevraagd of zij toelichting wilde geven op de score.

KENNIS OPDOEN:

Een thema wat bij het merendeel van de contactpersonen naar voren kwam is 'kennis opdoen'. Bij vier van de vijf contactpersonen kwam dit onderwerp voor in de antwoorden die zij gaven. Van deze vier contactpersonen waren er twee die aangaven te zien dat de student kennis wilde opdoen. Zo was er bijvoorbeeld een contactpersoon die aangaf dat de student altijd wilde leren en interesse had in kennis over alles wat aanwezig was binnen de instelling en wat er allemaal omheen stond. Er was één contactpersoon die aangaven niet bij de student gezien te hebben dat ze kennis op wilde doen over de doelgroep. Ook was er één respondent die gedeeltelijk heeft gezien dat de student kennis op wilde doen.

3. Resultaten

VRAGEN STELLEN:

Verder kwam het thema 'vragen stellen' naar voren binnen de antwoorden. Bij drie van de vijf contactpersonen kwam dit thema naar voren. Eén contactpersonen gaven aan te zien dat de student vragen stelde. Deze contactpersoon gaf aan dat de student vroeg hoe de contactpersoon zaken aanpakte. De student wat hierin erg gericht op hoe doe je dat en waarom doe je dat. Eén van de vijf geeft aan niet gezien te hebben dat de student vragen stelde. Deze contactpersoon gaf aan dat ze zelf om feedback had gevraagd aan de student, maar dat er erg weinig bij de student uit kwam. Eén van de contactpersonen gaf niet gezien te hebben dat de student vragen stelde. Deze contactpersoon gaf aan dat de student vragen stelde en mee dacht, maar dat de persoonlijkheid van de student meer introvert was dus het niet helemaal naar boven kwam.

CONTACT MAKEN:

Het thema 'contact maken' kwam ook terug in het merendeel van de antwoorden. Dit thema kwam bij vier van de vijf contactpersonen voor in de antwoorden. Vier van deze vier contactpersonen hebben aangegeven dit terug te zien bij de student. Zo gaven de contactpersonen bijvoorbeeld aan dat een open houding aanwezig was bij de student en dat de student makkelijk met mensen om gaat.

KRITISCH VERMOGEN:

'Kritisch vermogen' is het laatste thema wat voorkwam in de antwoorden van de contactpersonen. Hieronder vallen alle antwoorden die gaan over het kritische vermogen van de student of het ontbreken daarvan. Bij vijf van de vijf respondenten kwam dit thema voor in de antwoorden.

Drie contactpersonen gaven aan geen kritisch vermogen op te merken bij de student. Ook waren er twee contactpersonen die het kritische vermogen gedeeltelijk terugzag bij de student. Zo gaf een contactpersoon bijvoorbeeld aan dat de student wel kritische vragen stelde, maar dat dit meer had gemogen.

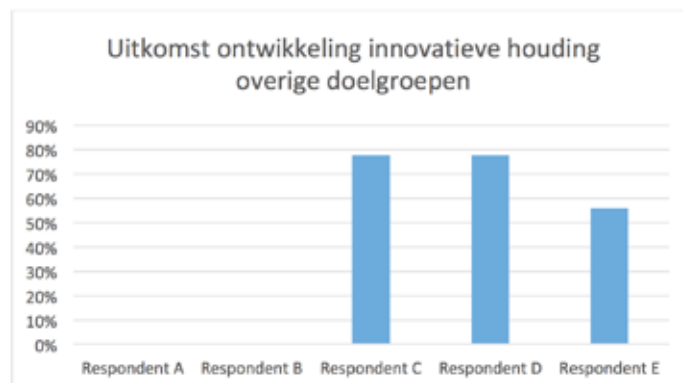
Er zijn negen vragen gesteld aan de contactpersonen over de innovatieve houding. Deze vragen zijn aan de hand van de volgende literatuur gesteld:

Het boek ondernemen en innoveren in zorg en welzijn door Verhagen (2015).

In deze literatuur worden persoonlijkheidskenmerken genoemd die een innovatieve houding typeren. De contactpersonen zijn bevraagd op deze kenmerken en in hoeverre deze zichtbaar zijn geweest bij de student. Binnen de vragen werd er gebruik gemaakt van een schaal. Deze schaal wordt uitgelegd in paragraaf 4.2.2.

In figuur 6 wordt weergegeven dat de contactpersonen minimaal een gemiddelde geven van een 2,3 en een maximum gemiddelde van een 4,1. Het gemiddelde van de contactpersonen is berekend door alle scores van de innovatieve houding bij elkaar op te tellen en te delen door vijf.

3. Resultaten



Figuur 6: Uitkomst ontwikkeling van innovatieve houding overige doelgroepen gezien bij student uit leerjaar 2016/2017

Hieruit is af te leiden dat vier van de vijf contactpersonen een voldoende of hoger hebben gescoord.

Er kwam naar voren dat de contactpersonen wat vertelden over in welke mate de student actief aan het leren is geweest. Hierbij gaat het over of de contactpersoon sprak over het initiatief nemen van de student of als het ging over gesprekken aangaan. Bij vijf van de vijf contactpersonen kwam dit onderwerp voor in de antwoorden die zij gaven. Van deze vijf contactpersonen waren er twee die aangaven bij de student actief leren te zien. Zo was er bijvoorbeeld een contactpersoon die aangaf dat hij vond dat de student zich heel goed ontwikkeld heeft om daar wel zichzelf te blijven, maar wel assertief is om zichzelf methodes aan te leren onderweg naar wat hij wilde. Er waren twee contactpersonen die bij de student niet actief leren te hebben gezien. Zo was er een contactpersoon die aangaf niet bij hem hebben te opgemerkt dat de student actief leerde. Hij greep de kansen die ik hem bood niet aan. Eén van de vijf contactpersonen geeft aan dit gedeeltelijk te hebben gezien bij de student.

Verder kwam er naar voren dat de contactpersoon wat vertelde over het thema inzicht. Hierbij gaat het over ervaringen van de student, inzicht in het beroep en inzicht in het eigen proces. Bij vier van de vijf contactpersonen kwam dit thema naar voren. Drie contactpersonen gaven aan te zien dat de student inzicht toonde. Zo was er een contactpersoon die vertelde dat de student heeft geleerd dat je vanuit totaal verschillende kaders kan kijken. Ze heeft veel meer dingen gezien van dichtbij. Eén van de zeven contactpersonen geeft aan gedeeltelijk inzicht te hebben gezien bij de student. Een voorbeeld hiervan is dat een contactpersoon aangeeft niet veel reflectiemomenten met de student te hebben gehad of ingebouwd. Reflectie was wel aanwezig, maar is niet zo aan de orde geweest

► 3.2 RESULTATEN INNOVATIEVE HOUDING

Hier worden de resultaten beschreven die verkregen zijn uit de interviews met de contactpersonen uit de ouderenzorg en de overige doelgroepen over de innovatieve houding.

OUDERENZORG

Resultaten innovatieve houding:

Hieronder worden de resultaten weergegeven die gaan over de onderzoekende houding. De resultaten in deze paragraaf hebben betrekking op deelvraag 1. Deze resultaten zijn weergegeven aan de hand van labels. Deze labels zijn geselecteerd

3. Resultaten

aan de hand van antwoorden van de respondenten die veel terugkwamen bij een groot aantal van de respondenten. De labels voor de onderzoekende houding zijn:

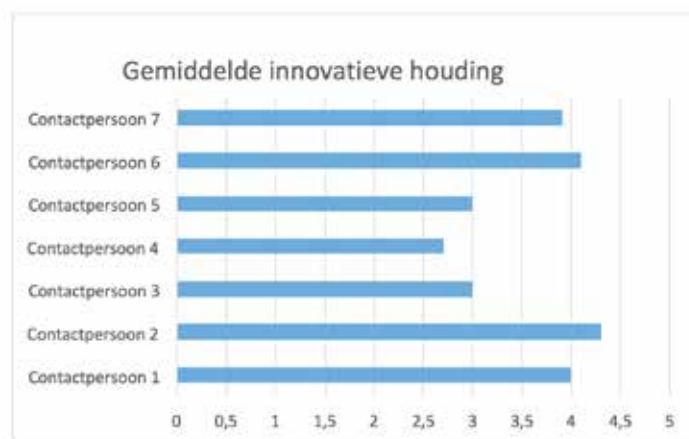
- Actief leren. Dit label is gebruikt als de respondent sprak over het initiatief nemen van de student of als het ging over gesprekken aangaan.
- Inzicht. Dit label is gebruikt als het ging over ervaring van de student, inzicht in het beroep en inzicht in eigen proces.

1. GEMIDDELDE INNOVATIEVE HOUDING

Er zijn negen vragen gesteld aan de contactpersonen over de innovatieve houding. Het boek ondernemen en innoveren in zorg en welzijn door Verhagen (2015) is gebruikt voor de formulering van de interviewvragen. In dit onderzoek wordt er uitgegaan van de uitleg van Verhagen over innoveren. Verhagen legt uit dat innoveren vaak onderzoeken hoe het organisatorisch beter of 'slimmer' aangepakt kan worden betekend. Innovatief denken kan dus ook gaan over verbetering of vernieuwing van iets bestaands (Verhagen, 2015). Er worden door Verhagen verschillende kenmerken beschreven die bij de innovatieve houding horen. Op die verschillende kenmerken zijn de interviewvragen gebaseerd. In deze literatuur worden persoonlijkheidskenmerken genoemd die een innovatieve houding typeren. De contactpersonen zijn bevraagd op deze kenmerken en in hoeverre deze zichtbaar zijn geweest bij de student.

Binnen de vragen werd er gebruik gemaakt van een schaal. Deze schaal wordt uitgelegd in paragraaf 4.2.1. In figuur 7 wordt weergegeven dat de contactpersonen minimaal een gemiddelde gaven van een 2,7 en een maximum gemiddelde van een 4,3. Het gemiddelde van de contactpersonen is berekend door alle scores van de innovatieve houding bij elkaar op te tellen en te delen door negen.

Hieruit is af te leiden dat zes van de zeven contactpersonen een voldoende of hoger hebben gescoord.



Figuur 7: Gemiddelde innovatieve houding van student 2016/2017

2. TOELICHTING OP HET ANTWOORD OVER DE INNOVATIEVE HOUDING

In deze subparagraaf wordt de toelichting van de contactpersonen weergegeven. Zoals al eerder aangegeven is er binnen dit onderzoek gewerkt met een schaal van één tot en met vijf. Nadat de contactpersoon een score had gegeven op basis van deze schaal werd er door de interviewers gevraagd of zij toelichting wilde geven op de score.

3. Resultaten

ACTIEF LEREN:

Het eerste thema is actief leren. Hierbij gaat het over of de contactpersoon sprak over het initiatief nemen van de student of als het ging over gesprekken aangaan. Dit thema kwam bij zes van de zeven contactpersonen voor. Van deze zes contactpersonen waren er vijf die aangaven bij de student actief leren te zien. Zo was er bijvoorbeeld een contactpersoon die aangaf dat de student doelgericht was en dat hij probeerde eruit te halen wat hij eruit kon halen. Hij had de behoefte om zich verder te ontwikkelen en was ambitieus. Er was één contactpersoon die aangaf niet bij de student actief leren te hebben gezien. Zo was er een contactpersoon die aangaf niets te zien van het probleemoplossend vermogen. De student was wel bezig met haar opdrachten maar kwam er niet echt mee. De contactpersoon had toch meer leergierigheid verwacht.

INZICHT:

Het tweede thema is inzicht. Hierbij gaat het over ervaringen van de student, inzicht in het beroep en inzicht in het eigen proces. Dit thema kwam bij alle contactpersonen naar voren. Vijf contactpersonen gaven aan te zien dat de student inzicht toonde. Zo was er een contactpersoon die vertelde dat de student altijd het doel omschrijft waarom ze iets wil ontwikkelen of waarom ze iets wil doen. Eén van de zeven contactpersonen gaf aan dat ze niet bij de studenten heeft gezien dat ze inzicht toonden. Een voorbeeld hiervan is dat een contactpersoon zei dat de student ook nog maar erg kort in het werkveld zit. Dus vond ze het niet gek. Eén van de zeven contactpersonen gaf aan gedeeltelijk inzicht te hebben gezien bij de student. Een voorbeeld hiervan is dat een contactpersoon aangaf dat wanneer je met de student in gesprek was ze bijvoorbeeld wel kon teruggeven hoe ze zich ergens bij voelde.

Er zijn negen vragen gesteld aan de contactpersonen over de onderzoekende houding. Deze vragen zijn aan de hand van de volgende literatuur gesteld:

Het boek ondernemen en innoveren in zorg en welzijn door Verhagen (2015).

In deze literatuur worden persoonlijkheidskenmerken genoemd die een onderzoekende houding typeren. De contactpersonen zijn bevraagd op deze kenmerken en in hoeverre deze zichtbaar zijn geweest bij de student. In figuur 8 wordt weergegeven in hoeverre de contactpersoon een ontwikkeling heeft gezien bij de student van zijn of haar onderzoekende houding.



Figuur 8: Uitkomst ontwikkeling innovatieve houding ouderenzorg gezien bij student uit leerjaar 2016/2017

3. Resultaten

Per vraag werd er aan de contactpersoon gevraagd of ze bij het persoonlijkheidskenmerk ook een ontwikkeling hebben gezien. Dit wordt weergegeven in percentages. Deze percentages zijn berekend door 100% te delen door vijf × het aantal keer dat de contactpersoon ja heeft geantwoord op de vraag of er een ontwikkeling zichtbaar is geweest in de onderzoekende houding. In figuur 8 is te zien dat twee van de vijf contactpersonen hebben aangegeven helemaal geen ontwikkeling te hebben gezien bij de student. Zij hebben op elke vraag nee geantwoord. Drie van de vijf contactpersonen scoorden boven de 50% zij hebben dus meer ja dan nee geantwoord.

De contactpersonen vertelden over in welke mate de student actief aan het leren is geweest. Hierbij gaat het over of de contactpersoon sprak over het initiatief nemen van de student of als het ging over gesprekken aangaan. Drie van de vijf contactpersonen gaven aan een ontwikkeling gezien te hebben bij de student op het gebied van actief leren. Dit is meer dan de helft van de contactpersonen. Zo gaf er een contactpersoon aan dat de student in eerste instantie meer initiatief ging nemen bij doe-dingen. Bijvoorbeeld bij het eten vroeg ze of de jongeren hun handen alvast gingen wassen. Twee van de vijf contactpersonen gaven aan een ontwikkeling gezien te hebben bij de student op het gebied inzicht. Hierbij ging het over de ervaring van de student, inzicht in het beroep en inzicht in het eigen proces. Dit is niet het merendeel van de contactpersonen. Zo vertelde een contactpersoon dat hij daar wel een groei in zag, dat heeft te maken met je eigen plekje zoeken. Je eigen rol vinden binnen een groepsdynamiek, die ook weer verandert.

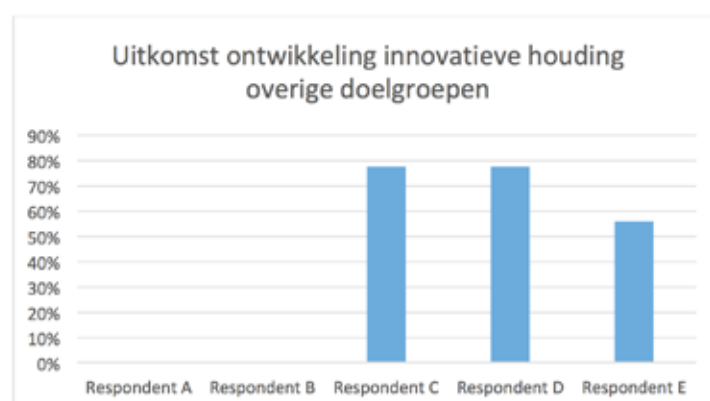
OVERIGE DOELGROEPEN

Er zijn negen vragen gesteld aan de contactpersonen over de innovatieve houding. Deze vragen zijn aan de hand van de volgende literatuur gesteld:

Het boek ondernemen en innoveren in zorg en welzijn door Verhagen (2015).

In deze literatuur worden persoonlijkheidskenmerken genoemd die een innovatieve houding typeren. De contactpersonen zijn bevraagd op deze kenmerken en in hoeverre deze zichtbaar zijn geweest bij de student. Binnen de vragen werd er gebruik gemaakt van een schaal. Deze schaal wordt uitgelegd in paragraaf 4.2.2.

In figuur 9 wordt weergegeven dat de contactpersonen minimaal een gemiddelde geven van een 2,3 en een maximum gemiddelde van een 4,1. Het gemiddelde van de contactpersonen is berekend door alle scores van de innovatieve houding bij elkaar op te tellen en te delen door vijf.



Figuur 9: Uitkomst ontwikkeling van innovatieve houding overige doelgroepen gezien bij student uit leerjaar 2016/2017

3. Resultaten

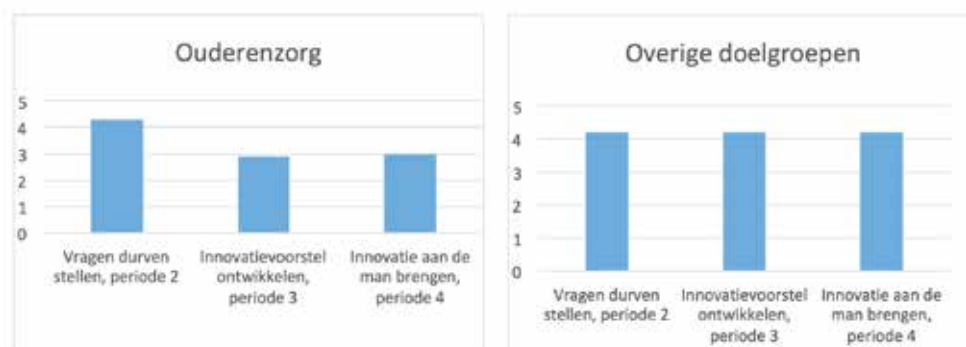
Hieruit is af te leiden dat vier van de vijf contactpersonen een voldoende of hoger hebben gescoord.

Er kwam naar voren dat de contactpersonen wat vertelden over in welke mate de student actief aan het leren is geweest. Hierbij gaat het over of de contactpersoon sprak over het initiatief nemen van de student of als het ging over gesprekken aangaan. Bij vijf van de vijf contactpersonen kwam dit onderwerp voor in de antwoorden die zij gaven. Van deze vijf contactpersonen waren er twee die aangaven bij de student actief leren te zien. Zo was er bijvoorbeeld een contactpersoon die aangaf dat hij vond dat de student zich heel goed ontwikkeld heeft om daar wel zichzelf te blijven, maar wel assertief is om zichzelf methodes aan te leren onderweg naar wat hij wilde. Er waren twee contactpersonen die bij de student niet het actief leren te hebben gezien. Zo was er een contactpersoon die aangaf niet bij hem hebben te opgemerkt van het actief leren. Hij greep de kansen die ik hem bood niet aan. Eén van de vijf contactpersonen geeft aan dit gedeeltelijk te hebben gezien bij de student.

Verder kwam er naar voren dat de contactpersoon wat vertelde over het thema inzicht. Hierbij gaat het over ervaringen van de student, inzicht in het beroep en inzicht in het eigen proces. Bij vier van de vijf contactpersonen kwam dit thema naar voren. Drie contactpersonen gaven aan te zien dat de student inzicht toonde. Zo was er een contactpersoon die vertelde dat de student heeft geleerd dat je vanuit totaal verschillende kaders kan kijken. Ze heeft veel meer dingen gezien van dichtbij. Eén van de zeven contactpersonen gaf aan gedeeltelijk inzicht te hebben gezien bij de student. Een voorbeeld hiervan is dat een contactpersoon aangeeft niet veel reflectiemomenten met de student te hebben gehad of ingebouwd. Reflectie was wel aanwezig, maar is niet zo aan de orde geweest.

► 3.3 RESULTATEN HANDBOEKEN

Hieronder wordt in figuur 10 weergegeven wat de gemiddelde score is per handboek. Daarna wordt uitgelegd hoe de score is per handboek bij de contactpersonen in de ouderenzorg en de contactpersonen van de overige doelgroepen.



Figuur 10: Gemiddelde score per handboek ouderenzorg en overige doelgroepen gezien bij student uit leerjaar 2016/2017

In totaal werd er door zes van de zeven contactpersonen in de ouderenzorg en vier van de vijf contactpersonen in de overige doelgroepen een goed of zeer goed beoordeeld als het gaat over het handboek vragen durven stellen uit periode twee. Dit laat zien dat de meerderheid van de contactpersonen aangaf dat het handboek vragen durven stellen stimulerend is voor de innovatieve en onderzoekende houding van de student.

3. Resultaten

Over het handboek een innovatievoorstel ontwikkelen waren de meningen meer verdeeld. Binnen de ouderenzorg scoorden drie van de zeven contactpersonen het handboek van periode drie met een goed of zeer goed. Drie anderen scoorden met een één. Dit houdt in dat zij het handboek met een slecht beoordeelden. Wat hierin te zien is dat er binnen de ouderenzorg een verschil is in de scores. Bij het handboek van periode twee werd er vijf keer een zeer goed gescoord bij handboek twee is dit gedaald naar twee keer. Daarentegen is het aantal keer dat er een slecht is gescoord toegenomen. Bij het handboek van periode twee is er één keer een één gescoord, bij het handboek van periode drie is dit drie keer. Bij de interviews met de overige doelgroepen scoorde het handboek uit periode twee precies hetzelfde als het handboek van periode drie: twee keer een zeer goed, twee keer een goed en één keer een voldoende. Het handboek innovatie aan de man brengen ligt bij de doelgroep ouderenzorg qua resultaten dicht bij het handboek uit periode drie. Er werd drie keer een slecht gescoord, twee keer een zeer goed en twee keer een goed. Vergeleken met het voorgaande handboek is veranderd dat er een goed meer werd gescoord en een voldoende minder. De contactpersonen uit andere doelgroepen scoorden dit handboek hetzelfde als de rest van de handboeken. Er is te zien dat de resultaten van de interviews met de contactpersonen uit overige doelgroepen constant blijft. Bij de ouderenzorg zit er een groter verschil in de scores van de handboeken. Het handboek vragen durven stellen werd het best beoordeeld, daarna het handboek innovatie aan de man brengen. Het slechtste scoorde het handboek een innovatievoorstel ontwikkelen.

ALGEMEEN

In totaal zijn er twaalf contactpersonen geïnterviewd. Wat te zien is, is dat de handboeken gemiddeld gezien met een goed of zeer goed zijn beoordeeld door de meeste contactpersonen. Van de twaalf contactpersonen scoorden tien personen het handboek van periode twee met een goed of zeer goed. Het handboek van periode drie scoorden zeven van de twaalf contactpersonen met een goed of zeer goed en het handboek van periode drie wordt door acht van de twaalf personen met een goed of zeer goed gescoord.

► 3.4 OVERIGE RESULTATEN

Na de interviews is door de interviewers gevraagd of de contactpersonen nog een extra aanvulling hadden wat nuttig zou kunnen zijn voor Hogeschool Viaa. Hier kwamen een aantal dingen uit die niet relevant zijn met betrekking tot de deelvragen, omdat ze niet specifiek gaan over de ontwikkeling van de student. Wel zijn dit resultaten die meerwaarde zouden kunnen hebben voor de opdrachtgever. Vandaar dat deze resultaten op deze manier zijn meegenomen in het verslag.

Het merendeel van de contactpersonen geeft aan betrokkenheid te missen. Deze betrokkenheid is binnen dit onderzoek opgedeeld in drie verschillende thema's. Contact, controleerbaarheid en informatie.

CONTACT:

Zeven van de twaalf contactpersonen hebben antwoorden gegeven die betrekking hebben op het contact met school en de student. Zo gaf een respondent aan dat hij het jammer vindt dat 'het zo laagdrempelig is en dat opdrachten niet besproken hoeven worden met begeleiders.' Hij gaf aan niet bergen administratie te willen, maar dat hij het wel fijn zou vinden om mee te kunnen denken met de student en vragen te kunnen stellen aan de student. Zodat hij de student kan helpen in zijn of haar leerproces. Verder gaf een andere contactpersoon aan juist betrokken te willen worden bij alles en weer een andere contactpersoon geeft aan graag meer contact te willen met docenten van school.

3. Resultaten

CONTROLEERBAARHEID:

Zes van de twaalf contactpersonen hebben antwoorden gegeven die betrekking hebben op de controleerbaarheid. Zo gaven meerdere contactpersoon aan het fijn te vinden als er een eindcontract zou zijn als evaluatie op het einde wat kan worden afgetekend. Een andere contactpersoon gaf aan dat de opdrachten niet controleerbaar zijn en dat ze dat erg vindt, omdat zo niet gecontroleerd kan worden of de student goed om is gegaan met de huisregels van de instelling en deze heeft gerespecteerd.

INFORMATIE:

Vijf van de twaalf contactpersonen hebben antwoorden gegeven die betrekking hebben op het verkrijgen van informatie. Hier gaf het merendeel van de contactpersonen aan het fijn te vinden om het handboek van tevoren te ontvangen. Zo gaf een contactpersoon aan dat het prettig zou zijn om vooraf meer geïnformeerd te worden over wat de bedoeling is. Bijvoorbeeld een soort brochure of een klein handboekje. Nu blijft het volgens de contactpersoon een beetje onduidelijk en de opdracht kan blijven hangen bij de student en wordt niet gecommuniceerd naar de instelling.

4. Conclusies

Hieronder zijn de conclusies weergegeven die aan de hand van de resultaten zoals weergegeven in paragraaf drie zijn gevormd. Deze conclusies zijn getrokken aan de hand van de deelvragen. Deze deelvragen geven antwoord op de centrale vraagstelling:

‘Wordt er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de eerstejaars student uit het schooljaar 2016/2017 opgemerkt en zijn de opdrachten hierin stimulerend?’

► 4.1 MOGELIJKE ONTWIKKELING IN ONDERZOEKENDE EN INNOVATIEVE HOUDING

Onderstaande tekst geeft de conclusies weer die relevantie hebben voor deelvraag één. Deelvraag één luidt:

‘Wordt er een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student opgemerkt in de periode dat de student praktijkoriëntatie volgt? Zo ja welke ontwikkelingen worden er opgemerkt?’

ONDERZOEKENDE HOUDING

Er kan worden geconcludeerd dat de contactpersonen in de ouderenzorg een ontwikkeling hebben gezien in de periode dat de student praktijkoriëntatie heeft gevolgd. Daarnaast kan worden gezegd dat het per contactpersoon verschilt in welke mate zij een ontwikkeling hebben opgemerkt.

Er kan gesteld worden dat de meerderheid van de contactpersonen een ontwikkeling in de onderzoekende houding hebben opgemerkt. Deze ontwikkeling wordt door het merendeel van de contactpersonen gezien op het gebied van kennis willen opdoen over de doelgroep, vragen stellen en kritisch zijn. De meerderheid van de contactpersonen gaf aan dat er geen ontwikkeling is waargenomen op het gebied van contact maken. Uit de resultaten kan worden vernomen dat de ontwikkeling op het gebied van kennis opdoen, vragen stellen en kritisch zijn in verbinding staan met de mate waarin de student zich op zijn gemak voelde binnen de instelling. Contactpersonen gaven aan dat naar mate de student zich meer op zijn gemak ging voelen, de student zijn collega's meer opzocht en hen meer vragen durfde te stellen op kritisch gebied. Op het gebied van contact maken kan er worden geconcludeerd dat de ontwikkeling niet te zien is geweest door de contactpersonen, omdat de student verlegen was of juist goed was in contact maken waardoor het constant bleef.

Er kan worden geconcludeerd dat de contactpersonen uit de overige doelgroepen een ontwikkeling hebben gezien in de periode dat de student praktijkoriëntatie heeft gevolgd. Daarnaast kan worden gezegd dat de mate waarin deze ontwikkeling wordt gezien verschillend is per contactpersoon. Deze ontwikkeling wordt door de contactpersonen gezien op het gebied van de kennis op willen doen over de doelgroep. Bij de contactpersonen van de controlegroep werd door meerdere contactpersonen aangegeven dat zij weinig zicht hebben gehad op de student waardoor de ontwikkeling niet is gezien door de contactpersoon op het gebied van contact maken, kritisch zijn en vragen stellen. Dit zou verklaren waarom de ontwikkeling door hen gemiddeld minder is gezien dan bij de contactpersonen uit de ouderenzorg.

INNOVATIEVE HOUDING

Er kan worden geconcludeerd dat de contactpersonen in de ouderenzorg een ontwikkeling hebben gezien in de periode dat de student praktijkoriëntatie heeft gevolgd. Daarnaast kan worden gezegd dat de mate waarin deze ontwikkeling wordt gezien verschillend is per contactpersoon.

Er kan worden geconcludeerd dat de contactpersonen in de overige doelgroepen een ontwikkeling hebben gezien in de periode dat de student praktijkoriëntatie heeft gevolgd. Daarnaast kan worden gezegd dat de mate waarin deze

4. Conclusies

ontwikkeling wordt gezien verschillend is per contactpersoon. Deze ontwikkeling werd door de contactpersonen gezien op het gebied van actief leren en inzicht. Deze ontwikkeling sluit aan op de persoonlijkheidskenmerken van ondernemend gedrag die Verhagen 2015 omschrijft. Dit is onder andere doelgerichtheid, dat betekent dat je werkt vanuit een visie en dat je doelen stelt. Dit valt onder het thema actief leren. Een ander persoonlijkheidskenmerk is openheid ten aanzien van levensuitdagingen ook dit valt onder het thema actief leren. Verder bezit de ondernemende werknemer analytisch vermogen, creativiteit en het vermogen om om te gaan met tegenslagen. Deze persoonlijkheidseigenschappen vallen onder het thema inzicht (Verhagen, 2015).

► 4.2 BIJDRAGE VAN DE OPDRACHTEN AAN DE ONTWIKKELING

Hieronder zijn de conclusies weergegeven die betrekken hebben op deelvraag twee:

‘Zijn volgens de contactpersonen de opdrachten die de studenten uitvoeren in de praktijkoriëntatieperiode stimulerend voor de innovatieve en onderzoekende houding van de student die praktijkoriëntatie doet?’

In paragraaf drie staan de resultaten weergegeven die verkregen zijn over de mening van de contactpersonen over de praktijkopdrachten die in de handboeken staan. Over het algemeen werden de handboeken met een voldoende, goed of zeer goed beoordeeld. Dit laat zien dat de contactpersonen de handboeken en de opdrachten die hierin staan niet onvoldoende beoordeelden. De vraag die gesteld kan worden is hoe het komt dat de contactpersonen in de ouderenzorg handboek twee en drie gemiddeld lager beoordeelden dan de contactpersonen bij andere doelgroepen. Uit de interviews kwam naar voren dat contactpersonen in de ouderenzorg het innovatieve minder belangrijk vonden dan het observeren. De vraag is dan natuurlijk waarom de contactpersonen in de ouderenzorg het innovatieve aspect laag hebben beoordeeld. Het zou kunnen dat deze contactpersonen minder kennis hebben over de onderzoekende en innovatieve houding. Meer dan de helft van deze contactpersonen zijn 50+. Wijma 2017 gaf aan dat er door de opstart van Welzijn Nieuwe Stijl een nieuwe manier van opleiden beoogd wordt. De bakens van WNS zijn voor beroepsbeoefenaren de belangrijkste kwaliteitskenmerken voor professioneel handelen. Het is daarom belangrijk dat toekomstige professionals hiertoe worden opgeleid. Er ontstaat een nieuwe manier van werken en er zijn andere of nieuwe doelen die anders worden ingezet. Van de student wordt hierin verwacht dat ze hierin kunnen meedenken en meewerken om het werk op nieuwe manieren vorm te geven (Wijma, 2017). De innovatieve en onderzoekende houding komt aan bod bij de verwachting dat de student kan meedenken en meewerken om het werk op nieuwe manier vorm te geven. Het risico is dat de contactpersonen door hun leeftijd pas op oudere leeftijd in contact zijn gekomen met Welzijn Nieuwe Stijl. Het zou hierbij kunnen zijn dat zij meer vast gesleten zijn in hun manier van werken. Waardoor zij de nieuwe manier van werken minder uitdragen naar de student.

► 4.3 OVERIGE CONCLUSIES

Na de interviews is door de interviewers gevraagd of de contactpersonen nog een extra aanvulling hadden wat nuttig zou kunnen zijn voor Hogeschool Viaa. Hier kwamen een aantal dingen uit die niet relevant zijn met betrekking tot de deelvragen, omdat ze niet specifiek gaan over de ontwikkeling van de student. Wel zijn dit resultaten die meerwaarde zouden kunnen hebben voor de opdrachtgever. Vandaar dat deze resultaten op deze manier worden meegenomen in het verslag.

Het merendeel van de contactpersonen gaf aan betrokkenheid te missen. Deze betrokkenheid is binnen dit onderzoek

4. Conclusies

opgedeeld in drie verschillende thema's. Contact, controleerbaarheid en informatie. Er kan geconcludeerd worden dat het hebben van contact, controleerbaarheid en informatie mist volgens de contactpersonen. Wat de contactpersonen hierin vooral aangaven te missen is dat het handboek naar hen werd opgestuurd, zodat zij weten waar de student mee bezig was. Ook gaven zij aan dat ze graag zouden willen controleren wat de student opschrijft in zijn verslagen. Vooral als dit gaat over de instelling of cliënten. Ze gaven aan te missen dat de privacy en de huisregels niet voldoende gewaarborgd kunnen worden door hen op deze manier. Ook gaven zij aan dat ze graag meer contact zouden willen hebben met de hogeschool. Vanuit hogeschool Viaa is ervoor gekozen de contactpersonen zo vrij mogelijk de houden van verplichtingen met betrekking tot de student. Echter gaven de contactpersonen aan dit niet prettig te vinden. Ze gaven aan het fijn te vinden geen extra administratie te hebben, maar dat ze bovenstaande punten missen.

5. Aanbevelingen

In deze paragraaf zijn de aanbevelingen aan de hand van deelvraag één en deelvraag twee beschreven.

AANBEVELINGEN AAN DE HAND VAN DEELVRAAG ÉÉN

- DE CONTACTPERSOON EEN MEER BEGELEIDENDE ROL GEVEN

Uit de resultaten is gebleken dat er door de meerderheid van de contactpersonen geen ontwikkeling is gezien op het gebied van contact maken. Het gebied van contact maken heeft te maken met de aspecten van de innovatieve houding. Om de innovatieve houding meer te bevorderen is het goed om de contactpersoon een meer begeleidende rol te geven. Op dit moment is de begeleiding heel vrijblijvend en bepaalt de student zelf wat hij of zij nodig heeft. Het gevaar zit hierin dat de student zelf niet de uitdaging opzoekt en de contactpersoon hierdoor niet altijd een ontwikkeling opmerkt. Om deze ontwikkeling te bevorderen is het goed om de contactpersoon een grotere begeleidende rol te geven. Hierdoor is de student genoodzaakt om meer contact te gaan maken met de contactpersoon. Door deze verandering kan er een grotere ontwikkeling worden gezien door de contactpersonen bij de studenten op het gebied van contact maken. Een van de aspecten die Verhagen 2015 op het gebied van de innovatieve houding geeft is de sociale vaardigheid. Dit betekent dat de student communicatief is en zichzelf kan presenteren.

AANBEVELINGEN AAN DE HAND VAN DEELVRAAG TWEE

- VERGROTEN VAN HET CONTACT TUSSEN DE STUDENT EN DE CONTACTPERSOON
- URENVERANTWOORDING RICHTING DE CONTACTPERSOON VERPLICHTEN

Het merendeel van de contactpersonen heeft opgemerkt dat de studenten geen ontwikkeling heeft gemaakt in het contact maken. Contact maken is een onderdeel van de innovatieve houding. Verhagen 2015 omschrijft dat een kenmerk van een innovatieve houding is dat je communicatief bent en dat je binding hebt met diverse partijen. Onze aanbeveling hierbij is dat Hogeschool Viaa meer aandacht moet gaan geven aan het contact maken binnen de praktijkoriëntatie. Hier kan meer aandacht aan worden gegeven door bijvoorbeeld de praktijkopdrachten aan te passen, waardoor de student gestimuleerd wordt om meer contact te maken met de contactpersoon. Deze aanpassing kan bijvoorbeeld een verplichte eindevaluatie zijn tussen student en contactpersoon of een verplichte tussentijdse evaluaties tussen student en contactpersoon. Een andere aanbeveling voor Hogeschool Viaa is om een urenverantwoording te verplichten. Hierdoor krijgt de contactpersoon iets meer verantwoordelijkheid en is de student controleerbaar voor Hogeschool Viaa. Op deze manier werken ze meer met elkaar samen en dat zorgt ervoor dat er contact blijft. Ook is de verplichting om aanwezig te zijn op de praktijkoriëntatieplek groter voor de student als de uren moeten worden behaald en afgetekend moeten worden door de contactpersoon. Uit de resultaten kwam naar voren dat er op het gebied van contact maken minder een ontwikkeling is gesignaleerd dan bij de andere thema's. Daarom bevelen wij aan om hier meer aandacht aan te geven binnen de opdrachten. Door hierboven genoemde maatregelen zou het contact maken door de student met de contactpersoon meer gestuurd worden door de opdrachten.

6. Discussie

De conclusie van dit onderzoek is dat het gunstig zou zijn voor de contactpersonen om meer contact te hebben met hogeschool Viaa en de eerstejaars studenten. De contactpersonen gaven aan dit te missen. In *De Generalist* (Scholten, Sprinkhuizen, & Zuithof, 2012) wordt aangegeven dat 'de praktijk en de scholen contact moeten hebben over hoe ze de aankomende professionals in de veranderende samenleving opleiden. Naast dat er contact moet bestaan is het van belang dat de praktijkplekken en de scholen beide deels hun eigen weg in gaan slaan. Dit omdat de praktijk en de scholen beide in hetzelfde schuitje zit, door het hoge tempo van alle veranderingen kunnen ze niet op elkaar wachten. Naar ons idee is school met deze invulling van de praktijkoriëntatie te veel bezig geweest om haar eigen weg in te slaan.' Het contact bestaat op dit moment nog niet. Vanuit de contactpersonen werd aangegeven dat zij dit contact wel graag zouden willen.

Onze mensvisie sluit aan op deze theorie. Wij geloven dat contact hebben bijdraagt aan de beste opleiding voor de student. Tsakitzidis (2012) schrijft dat 'Een student tijdens elk leerproces leert zich te identificeren met zijn latere beroep en de professionele voorbeelden in zijn discipline. (Tsakitzidis, 2012) Wat naar voren kwam binnen ons onderzoek is dat vanuit hogeschool Viaa is aangegeven dat ze de contactpersonen zo min mogelijk te willen belasten. Zij hoeven alleen aanspreekpunt te zijn voor de student, maar verder kan de student zelfstandig de opdrachten uitvoeren. Dit is een mooie gedachte, omdat zo de studenten een kijkje kunnen nemen in het beroep, maar de contactpersonen geen extra werk krijgen. Wat wij echter terug hebben gezien bij meerdere contactpersonen is dat zij juist het contact hebben gemist. Het risico wat hierdoor kan ontstaan is dat de student zijn eigen weg gaat volgen en zijn proces niet bespreekbaar maakt bij de contactpersoon. Op deze manier kunnen de contactpersonen en de studenten langs elkaar heen werken. In de literatuur is te zien dat een student zich in elk leerproces leert te identificeren met zijn latere beroep en de professionele voorbeelden in zijn discipline. Dit laat zien dat het belangrijk is voor de student om goed contact te hebben met de contactpersoon. Op die manier krijgt de student een compleet beeld van de manier van werken van de contactpersoon en de reden waarom ze zo handelen.

Hogeschool Viaa heeft een christelijke identiteit, op hun site staat deze identiteit als volgt beschreven: 'Op Viaa leven en werken we vanuit de Bijbel, die we erkennen als het betrouwbare en geïnspireerde Woord van God. Dat betekent dat we als medewerkers en studenten in onze omgang van begeleiding als christen willen leven. Jezus' liefde is voor ons allemaal een voorbeeld. We willen leven in navolging van hem. Onze slogan is dan ook: 'als je gelooft in je werk!' (Viaa, 2018)

Wij zelf leven ook vanuit een christelijke mensvisie en daarom vinden wij het mooi om uit te dragen dat ieder mens waardevol en belangrijk is. Wat wij leken te merken tijdens de interviews is dat sommige contactpersonen zich wat gepasseerd voelde. Dit is echter niet Viaa haar intentie geweest. Dit gebeurde door het weinige contact. Er kwamen mensen binnen en verder geven deze contactpersonen aan dat ze geen informatie hebben ontvangen. De bedoeling van Viaa was goed, namelijk een lage belasting, maar voor de contactpersonen zou dit mogelijk voor een vervelend gevoel kunnen zorgen. Vanuit de christelijke mensvisie is het belangrijk om Jezus' liefde uit te dragen naar anderen. Wij zijn van mening dat hogeschool Viaa dit ook uitdraagt, maar dat de contactpersonen dit misschien minder meekrijgen, omdat zij geen contact hebben met hogeschool Viaa. Het zou mooi zijn als de contactpersonen iets van deze betrokkenheid te zien krijgen door contact met de hogeschool.

Als we nadenken als onderzoeksgroep over de onderzoekende en innovatieve houding van de student vinden we het goed dat deze gestimuleerd wordt bij de Social Work studenten. We denken dat het belangrijk is in het beroep van een Social Worker om de praktijk te kunnen onderzoeken. Daarnaast is het volgens ons goed om nieuwe ideeën te kunnen bedenken met betrekking tot verbetering van de praktijk. Wij zijn van mening dat het belangrijk is dat de beste zorg voor

6. Discussie

de cliënt gewaarborgd moet worden. Wij zijn van mening dat de juiste zorg gewaarborgd wordt door te onderzoeken of de manier van werken nog werkt of dat het misschien beter kan. De onderzoekende en innovatieve houding stimuleren dit. Volgens ons zijn dit vaardigheden die je mag verwachten van een hbo-professional. Wij ontdekten in de interviews dat deze eigenschappen ontwikkeld kunnen worden, maar dat deze eigenschappen soms ook al aanwezig zijn bij de student. Naar ons idee is de ene Social Worker hier dus van nature al beter in dan de andere. Wij zijn van mening dat ook degene die van nature deze eigenschappen minder bezitten zich hierin verder kunnen ontwikkelen. Daarom is het goed dat hier in het eerste leerjaar aandacht aan besteed wordt.

Na afloop van dit onderzoek kunnen we als onderzoeksgroep zeggen dat we betrokken zijn geraakt bij de organisatie van de praktijkoriëntatie van de eerstejaarsstudenten. We hopen het praktijkbureau en de schrijver van de module te hebben geïnspireerd met betrekking tot de invulling van de praktijkoriëntatie voor de volgende jaargangen. Omdat we zelf studenten zijn aan de hogeschool Viaa vinden we het belangrijk om te kunnen bijdragen aan de verbetering en invulling de Social Work-opleiding aan Hogeschool Viaa.

7. Bibliografie

Baarda, Middelburg, v. d., & de Goede. (2017). Basisboek interviewen. Houten: Uitgeverij Wolters-Noordhoff Groningen.

Jager-Vreugdenhil, M. (2012). Nederland participatieland? Opgeroepen op November 7, 2017, van canon social work: https://www.canonsociaalwerk.eu/1994_wetenschap_leerstool/Diis%20Marja%20Jager.pdf

Ministerie van Volksgezondheid, W. e. (2010, januari). Welzijn Nieuwe Stijl. Opgeroepen op November 9, 2017, van canon sociaal werk: https://www.canonsociaalwerk.eu/2009_welzijnnieuwestijl/2010%20VWS%20brochure%20Welzijn%20Nieuwe%20Stijl.pdf

Scholten, M., Sprinkhuizen, A., & Zuithof, M. (2012). De Generalist. Houten: Bohn, Stafleu van Loghum.

Tsakitzidis, G. (2012). Leren interprofessioneel samenwerken in de gezondheidszorg. Standaard Uitgever.

Tubbing, L. (2014, augustus 16). Steekproef bepalen. Opgehaald van deafstudeerconsultant.nl: <https://deafstudeerconsultant.nl/afstudeertips/onderzoeksmethoden/steekproef-bepalen/>

Verhagen, P. (2015). 1.4 innoveren. In P. Verhagen, Ondernemen en innoveren in zorg en welzijn, van signaal naar succesverhaal (pp. 43,44). Bussum: Uitgeverij coutinho.

Verhagen, P. (2015). 1.4.4 motieven om te innoveren. In P. Verhagen, Ondernemen en innoveren in zorg en welzijn, van signaal naar succesverhaal. (p. 51). Bussum: Uitgeverij coutinho.

Verhagen, P. (2015). aspecten van ondernemend gedrag. In P. Verhagen, Ondernemen en innoveren in zorg en welzijn, van signaal naar succesverhaal (pp. 28, 29). Bussum : uitgeverij coutinho.

Verhoeven, N. (2014). Wat is onderzoek? praktijkboek voor methoden en technieken. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Viaa. (2018). Identiteit. Zwolle.

Viaa. (2018). Missie en Visie . Zwolle.

Viaa Hogeschool. (2017). Missie en Visie. Opgeroepen op 11 13, 2017, van Viaa.nl: <https://www.viaa.nl/over-viaa/organisatie-en-bestuur/missie-en-visie/>

Wijma, H. (2017). een innovatievoorstel ontwikkelen. Zwolle: Hogeschool Viaa.

Wijma, H. (2017). Een referentie kader opbouwen . Zwolle: Hogeschool Viaa.

Wijma, H. (2017). Handboek vragen durven stellen . Zwolle: Hogeschool Viaa .

Wijma, H. (2017). innovatie aan de man brengen . Zwolle: Hogeschool Viaa.

7. Bibliografie

Wilken, J., & Bergen, A.-M. v. (2017). Handboek werken in de wijk. Amsterdam: SWP.

Zee, F. v. (2017). Protocolanalyse. Opgehaald van Hulp bij onderzoek: <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/protocolanalyse/>

Bijlage A - Logboek

Vanwege privacyredenen is deze bijlage niet openbaar gepubliceerd.

Bijlage A - Logboek

Bijlage A - Logboek

Bijlage B - Verslag van samenwerking

Vanwege privacyredenen is deze bijlage niet openbaar gepubliceerd.

Bijlage B - Verslag van samenwerking

Bijlage B - Verslag van samenwerking

Bijlage B - Verslag van samenwerking

Bijlage B - Verslag van samenwerking

Bijlage C - Verslag van presentatie

Vanwege privacyredenen is deze bijlage niet openbaar gepubliceerd.

Bijlage C - Verslag van presentatie/P.R.

Bijlage D - Interviewschema

(op basis van Basisboek Interviewen)

Informatie interviewer:

Naam interviewer(s)	
Datum interview	
Tijdsduur interview	

Informatie geïnterviewde:

Naam	
Geboortedatum/leeftijd	
Opleiding	
Huidige functie binnen de instelling	

VOORINFORMATIE:

Hallo wij zijn Marit en Simone/ Julia en Thirza. Wat fijn dat u ons wilde spreken over de studenten die u in het leerjaar 2016-2017 hebt begeleid bij hun praktijkoriëntatie. Dit gesprek zal worden opgenomen ten behoeve van het uitwerken van de resultaten tenzij u hier bezwaar tegen heeft. Wij zullen vertrouwelijk met u antwoorden omgaan en u naam zal geanonimiseerd worden.

Het curriculum is veranderd door de veranderingen die er zijn opgetreden in de samenleving. Eén van de veranderingen in het nieuwe curriculum is het ontstaan van de module praktijkoriëntatie. Het praktijkbureau wil inzicht hebben of er volgens de contactpersonen op de praktijkoriëntatieplekken een ontwikkeling in de innovatieve en onderzoekende houding van de student wordt opgemerkt en of de opdrachten hierin stimulerend zijn.

Binnen het interview zal er gebruik worden gemaakt van schaalvragen op een schaal van 1 tot en met 5. Hierin hebben de cijfers de volgende betekenis:

1. Slecht
2. Matig
3. Voldoende
4. Goed
5. Zeer goed

INTERVIEWVRAGEN:

INLEIDING INTERVIEWVRAGEN:

Dit interview hebben we opgedeeld in drie delen. Als eerste willen wij u een aantal inleidende vragen stellen. Daarna willen wij u vragen stellen over de onderzoekende houding van de student, daarna over de innovatieve houding van de cliënt en ten slotte over de praktijkopdrachten die de student heeft moeten maken. Deze categorieën zullen wij eerst kort voor u inleiden.

INLEIDENDE VRAGEN:

1. Wat was u verhouding tot de student?
2. Op een schaal van 1-5: In hoeverre ziet u alle werkzaamheden van de student?
Kunt u dit kort toelichten?
3. Welke werkzaamheden heeft de student verricht tijdens zijn praktijkoriëntatie in contact met de cliënten?

Bijlage D - Interviewschema

INLEIDING ONDERZOEKENDE HOUDING:

Een onderzoekende houding wordt gekenmerkt door:

Nieuwsgierigheid, willen weten, je dingen afvragen. Een open houding, op zoek naar eigen veronderstellingen, oordeel kunnen uitstellen. Kritisch zijn, zaken in twijfel trekken. Willen begrijpen, tot inzicht willen komen, willen doorgronden. Bereid zijn tot perspectiefwisseling. Disstatie nemen van routines, vraagtekens bij het vanzelfsprekende hebben, gebaande paden durven verlaten, eigen richting durven kiezen. Gerichtheid op bronnen, willen voortbouwen op eerdere opvattingen en ideeën. Willen delen met anderen, onderdeel willen zijn van leergemeenschappen.

VRAGEN OVER ONDERZOEKENDE HOUDING:

4. Op een schaal van 1-5: In hoeverre heeft de student laten zien dat hij nieuwsgierig is, dingen wil weten en zich dingen afvraagt?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
5. Op een schaal van 1-5: In hoeverre heeft de student een open houding laten zien, was hij op zoek naar eigen veronderstellingen en kon hij zijn oordeel stellen?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
6. Op een schaal van 1-5: In hoeverre was de student kritisch en trok hij zaken in twijfel?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
7. Op een schaal van 1-5: In hoeverre wilde de student dingen begrijpen, tot inzicht komen en wilde hij dingen doorgronden?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
8. Op een schaal van 1-5: In hoeverre nam de student afstand van routines, zette hij vraagtekens bij het vanzelfsprekende, durfde hij gebaande paden te verlaten en durfde hij zijn eigen richting te kiezen?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
9. Op een schaal van 1-5: In hoeverre kon de student zaken van verschillende kanten bekijken? (Perspectiefwisseling)
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
10. Op een schaal van 1-5: In hoeverre was de student gericht op bronnen en wilde hij voortbouwen op eerdere ideeën.
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
11. Op een schaal van 1-5: In hoeverre heeft de student gedeeld met anderen en wilde hij onderdeel zijn van de leergemeenschap?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?

Bijlage D - Interviewschema

INLEIDING INNOVATIEVE HOUDING:

Vaak betekent innoveren, onderzoeken hoe het organisatorisch beter of 'slimmer' aangepakt kan worden. Innovatief denken kan dus ook gaan over verbetering of vernieuwing van iets bestaands. Persoonlijk ondernemen is het ondernemend gedrag van werknemers. Persoonlijkheidskenmerken van ondernemend gedrag is onder andere doelgerichtheid, dat betekent dat je werkt vanuit een visie en dat je doelen stelt. Een ander persoonlijkheidskenmerk is openheid ten aanzien van levensuitdagingen. Dit betekent dat je gelooft in jezelf en dat je zelfvertrouwen hebt. 'Verder bezit de ondernemende werknemer analytisch vermogen, creativiteit en het vermogen om om te gaan met tegenslagen.

VRAGEN OVER INNOVATIEVE HOUDING:

12. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u doelgerichtheid en zelfvertrouwen op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
13. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u analytisch vermogen en creatief vermogen op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
14. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u probleemoplossend vermogen, sociale vaardigheden en organisatievaardigheden op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
15. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u reflectievaardigheden op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
16. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u prestatiedrang op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
17. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u emotionele stabiliteit op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
18. Op een schaal van 1-5: In hoeverre heeft de student behoefte aan het ontwikkelen van zichzelf en is hij/zij ambitieus?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?
19. Op een schaal van 1-5: In hoeverre merkt u een kritische en vastbesloten houding op bij de student?
Kunt u dit kort toelichten?
Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?

Bijlage D - Interviewschema

20. Op een schaal van 1-5: In hoeverre neemt de student zelf initiatief, komt met ideeën en neemt de leiding?

Kunt u dit kort toelichten?

Heeft u daarin een ontwikkeling gezien bij de student? Zo ja, welke?

INLEIDING PRAKTIJKORIËNTATIE-OPDRACHTEN:

Binnen de praktijkoriëntatie wordt er gebruik gemaakt van de praktijkoriëntatie-opdrachten. Het doel van deze opdrachten is om de onderzoekende en innovatieve houding van de student te stimuleren.

Eerst willen we u een algemene vraag stellen. Daarna wordt uitgelegd wat de inhoud is van elk handboek en wordt er een vraag gesteld over desbetreffend handboek.

VRAGEN OVER DE PRAKTIJKORIËNTATIE-OPDRACHTEN:

21. Op een schaal van 1-5: In hoeverre heeft u zicht op de inhoud van de opdrachten?

Kunt u dit kort toelichten?

HANDBOEK 1

'vragen durven stellen'. In deze module staat beschreven wat de student binnen deze module gaat leren. De student heeft vooral een observerende rol. De student maakt kennis met de praktijk. Binnen deze praktijk zijn er mensen zoals, cliënten en aanstaande collega's. Die hun vragen hebben, maar ook doelen en plannen. Het is de bedoeling dat de student ziet hoe deze mensen dit proberen te realiseren. Als laatste trekt de student conclusies over wat hij gezien heeft. Aan de hand van deze conclusies vormt de student een idee, aan de hand van dit idee gaat de student een verbetervoorstel ontwikkelen, hiermee gaat de student verder in de derde en vierde periode (Wijma, 2017).

22. Op een schaal van 1-5: In hoeverre vindt u handboek 1 vragen durven stellen stimulerend ter bevordering van de onderzoekende en innovatieve houding van de student?

Kunt u dit kort toelichten?

HANDBOEK 2

'een innovatievoorstel ontwikkelen'. De student gaat aan de hand van het idee wat gekozen is aan het einde van periode 2 een concreet vernieuwingsvoorstel ontwikkelen. Het is de bedoeling dat de student hiermee nadenkt over vernieuwing en verbetering. De student ontwerpt een presentatie die de student ook uitvoert. Deze presentatie vindt plaats op Hogeschool Viaa (Wijma, 2017).

23. Op een schaal van 1-5: In hoeverre vindt u handboek 2 een innovatievoorstel ontwikkelen stimulerend ter bevordering van de onderzoekende en innovatieve houding van de student?

Kunt u dit kort toelichten?

HANDBOEK 3

'innovatie aan de man brengen.' Binnen deze module gaat het over de vraag, hoe de student het innovatievoorstel wat hij ontwikkeld heeft in periode drie op een overtuigende en effectieve manier 'aan de man brengt.' Het accent ligt hierbij op de invloed die de student gaat uitoefenen op de praktijkoriëntatieplek. De student leert een communicatieplan op te stellen. Verder leert de student om een schriftelijk innovatievoorstel te maken. Dit voorstel moet op zo'n manier geschreven zijn dat de ontvanger nieuwsgierig wordt gemaakt en bereid is om het idee of voorstel van de student over te nemen of uit te voeren (Wijma, 2017).

Bijlage D - Interviewschema

24. Op een schaal van 1-5: In hoeverre vindt u handboek 3 innovatie aan de man brengen stimulerend ter bevordering van de onderzoekende en innovatieve houding van de student?
Kunt u dit kort toelichten?

AFSLUITING INTERVIEW:

We willen u bedanken voor het meewerken aan het interview. Wanneer u informatie wilt ontvangen over de resultaten van het onderzoek kunnen wij u hierover mailen. Tot ziens!

