

UNIVERSITEIT TWENTE.

Zomerstages in de zorg

Een evaluatie naar de drijfveren van studenten,
docenten en werkbegeleiders

Annet Nimeijer

1-1-2011

Onderzoek in het kader van een bacheloropdracht aan de Universiteit Twente bij de afdeling Onderwijsorganisatie & Management van de opleiding Onderwijskunde in opdracht van de werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland.

SAMENVATTING

Het onderzoek is een formatieve evaluatie over zomerstages in de zorg. Al jaren zijn er problemen met het vinden van voldoende stageplekken voor MBO studenten van de opleidingen 'Zorg en Welzijn'. Het idee is ontstaan om studenten op een leerafdeling te laten stage lopen in de zomervakantie. Het doel van deze opdracht is erachter te komen hoe studenten, docenten en werkbegeleiders denken over dit idee. Dit wordt onderzocht door een kwalitatief survey onderzoek met als instrument een gedeeltelijk gestructureerd open interview, namelijk de topiclist. Het blijkt dat werkbegeleiders positief tegenover het idee van de zomerstage staan. Studenten en docenten staan niet direct zo positief ten opzichte van het idee. Alle verschillende onderzoeksgroepen noemen verschillende drijfveren en blokkades.

INLEIDING¹

Al tijden verschijnen er berichten in de krant of op het nieuws over de zorg. Op de werkvloer doen zich problemen voor die veroorzaakt worden door onder andere vergrijzing. Maar ook blijkt het voor zorginstellingen steeds moeilijker om bekwaam personeel te behouden of aan te trekken.

De demografische ontwikkelingen spelen een grote rol bij de problemen die de afgelopen tijd in de zorg zijn ontstaan. De ontwikkelingen laten niet alleen zien dat de bevolking zal groeien, maar ook dat de bevolkingssamenstelling verandert. Het aantal 65 plussers neemt toe, terwijl het aantal jongere mensen in aantal afnemen, ofwel vergrijzing (van Duin & Nicolaas, 2010). Reynders (2008) geeft het verband tussen leeftijd en gezondheidsproblemen weer. Naarmate men ouder wordt, loopt men een groter risico op gezondheidsproblemen, in het bijzonder chronische aandoeningen die een langdurige verzorging vereisen. Oudere mensen krijgen bovendien meer last van fysieke beperkingen waardoor ze meer hulp nodig hebben bij het uitvoeren van de dagelijkse handelingen. Het groeiende aandeel van de oudere mensen in de bevolking is nu in een stroomversnelling geraakt omdat de babyboomgeneratie in de hogere leeftijdsgroepen is gekomen (Reynders, 2008), waardoor zij de pensioenleeftijd hebben bereikt. Mensen uit de babyboom generatie die werkten in de zorg, hebben de zorg nu verlaten. Kortom; er is meer zorg nodig terwijl er minder mensen in de zorg werken.

Om de vraag naar zorg te kunnen blijven leveren, is het voor zorginstellingen noodzakelijk voldoende gekwalificeerd personeel te hebben. Het wordt daarom voor zorginstellingen steeds belangrijker een aantrekkelijke organisatie te zijn om op die manier personeel te behouden of aan te trekken. Instellingen dienen ervoor te zorgen dat er een aantal factoren aanwezig zijn. Deze factoren worden ook wel 'essentials of magnetism' genoemd (Reynders, 2008). De aanwezigheid van deze factoren zou de arbeidstevredenheid en zo de aantrekkelijkheid van de organisatie als werkgever verhogen (McClure & Hinshaw, 2002).

De druk op de werknemers van de zorginstellingen wordt door henzelf al als erg hoog ervaren (Barometerzorg, 2010). De vraag naar opgeleid personeel wordt dus veel groter, zodat uiteindelijk de hoge werkdruk verdeeld kan worden. Door problemen die hierboven al zijn benoemd, wordt het ook steeds moeilijker om nieuwe mensen voor de zorg op te leiden. De drukte op de werkvloer maakt het voor opleidingen steeds moeilijker om stageplekken te vinden voor studenten (Kant & Ruitenburch, 2006). De animo voor werken in de zorg is afgelopen jaren stukje bij beetje toegenomen (Calibris, 2009), alleen door te weinig begeleiders/medewerkers op de werkvloer, kunnen opleidingscentra hun studenten niet altijd op een stageplek plaatsen. Voor instellingen bestaat er op den duur het probleem dat er te weinig gekwalificeerde arbeidskrachten zijn. In het westen van Nederland is dit zelfs nu al een probleem.

Om te zorgen dat er voor alle studenten voldoende stageplekken zijn, is het idee ontstaan om in de zomer, het zogeheten blok vijf van het studiejaar, stageplekken aan te bieden op een leerafdeling. Het

¹ Met dank aan H. Luyten en M. Meelissen van de afdeling Onderwijsorganisatie & Management van de Universiteit Twente en J. Wiggers en S. van Elburg van de werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland voor de begeleiding en ondersteuning van dit onderzoek.

RIZO, het Regionaal Infopunt Zorg Opleidingen (2010), heeft samen met de scholen en de zorginstellingen een blokindeling gemaakt voor het plannen van binnen- en buitenschools onderwijs. Deze blokindeling geldt voor alle scholen en alle zorginstellingen in Oost-Nederland. Op die manier weet iedere student, school en instelling wanneer een stage zal plaatsvinden. De blokindeling bestaat op dit moment uit vier blokken, waarbij de zomerperiode vrij geroosterd is. Wanneer de stageplekken in de zomerperiode aangeboden zullen worden, zal die periode ‘blok vijf’ gaan heten.

De leerafdeling is een afdeling waarbij minimaal acht studenten stage lopen en daarbij zijn er werkbegeleiders en docent-begeleiders die kunnen optreden als coach. Het hele jaar door worden deze leerafdelingen gedraaid door stagiaires, behalve in de zomerperiode. Dit komt de continuïteit van de afdeling niet ten goede. Door in de zomer de leerafdelingen gevuld te houden met studenten, blijft de continuïteit van de afdeling bestaan. Naast de stage is het ook de bedoeling om de studenten één dag per week theorielessen te laten volgen in de zomer.

Stage lopen in de zomer kan verschillende positieve en/of negatieve gevolgen hebben. Het doel van dit onderzoek is erachter te komen wat voor zowel de studenten, docenten en werkbegeleiders de drijfveren (of blokkades) zullen zijn. Voor studenten zal worden onderzocht wat de drijfveren (of blokkades) kunnen zijn van in de zomerperiode stage lopen. Voor docenten zal eveneens worden onderzocht wat de drijfveren (of blokkades) kunnen zijn van in de zomerperiode werken. Voor instellingen zal worden onderzocht wat de drijfveren (of blokkades) kunnen zijn van stagiaires op de leerafdeling in de zomerperiode. Met de resultaten van dit onderzoek kan bekeken worden hoe effectief/gewenst de invoering van de zomerstage op de leerafdeling zou zijn.

THEORETISCH KADER²

Stage

Stage lopen³ wordt steeds belangrijker in opleidingen, mede omdat hierdoor de kwaliteit van de studenten gewaarborgd blijft. Studenten die voor hun beroep worden opgeleid leren op school formele kennis en in de arbeidspraktijk informele kennis. Onderzoeker Ritzen (2007) geeft aan dat studenten in een contextrijke leeromgeving makkelijker hun competenties ontwikkelen. Er zijn veel verschillende definities van competentie in omloop. In dit artikel wordt uitgegaan van de volgende definitie: het vermogen van een persoon om specifieke prestaties te bereiken. Persoonlijke competenties bevatten daarbij een geïntegreerde set van kennis, vaardigheden en gedrag (Biemans et al., 2004). Bij opleidingen die behoren tot ‘Zorg en Welzijn’ is stage lopen verplicht. Tijdens de opleiding zijn er meerdere stages die gelopen moeten worden. Door het lopen van stages leert de student het werkveld beter begrijpen (Kisamore & Alexander, 2008) en realistische verwachtingen van het werk te krijgen (Knouse & Fontenot, 2008). Tijdens een stage ontwikkelt de student vaardigheden, waaronder in zekere mate kritisch denken en schrijven, mondelinge communicatie en praktische ervaring (Maskooki, Rama & Raghunandan, 1998). Raymond, McNabb en Matthaei (1993) geven aan dat tijdens de stageperiode de geleerde kennis vanuit de klas wordt gebruikt om problemen in het werkveld op te lossen. Het doel van stage lopen is om studenten zo goed mogelijk voor te bereiden om volwaardig een beroep uit te oefenen. De stage helpt de studenten een goed beeld te krijgen van het beroep en om een goede overstap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te maken. 80% van de afgestudeerde studenten geven ook aan dat ze te spreken zijn over de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt (Meng, Soudant & van Thor, 2010).

Leerafdeling

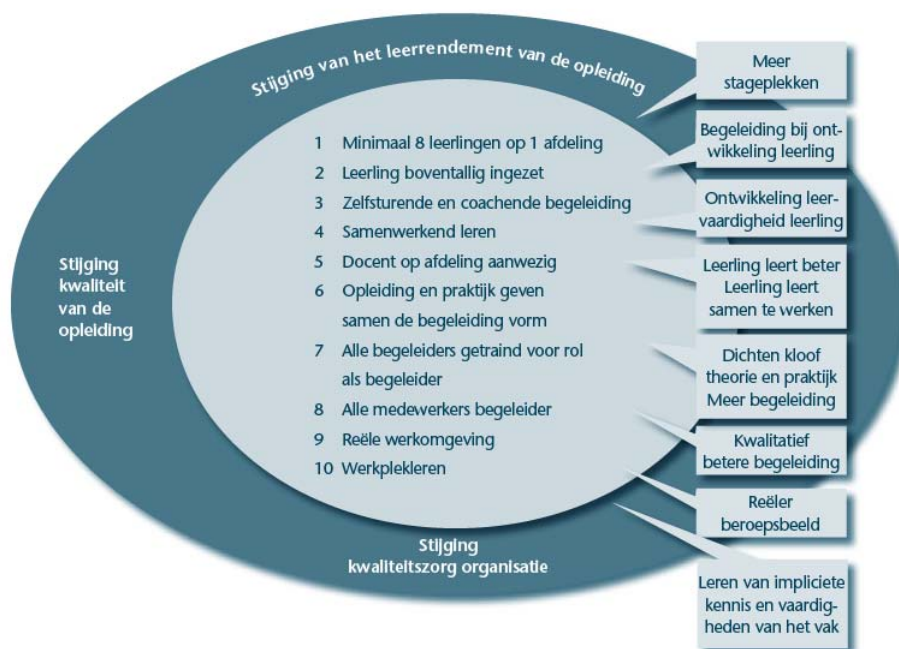
Verdaasdonk (2008) geeft aan dat Calibris, het kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport, het verzoek heeft gekregen van de overheid om met behulp van stimuleringsgelden het aantal stageplekken uit te breiden. Deze vraag leidde tot een zoektocht naar de juiste oplossing,

² Het theoretisch kader is gebaseerd op eerder uitgevoerd literatuuronderzoek. Dit literatuuronderzoek is op te vragen bij de auteur (a.nimeijer@student.utwente.nl).

³ Op de ROC's staat stage lopen voornamelijk bekend onder beroepspraktijkvorming (BPV), het leren van een vak in de praktijk.

waarbij er meer stageplekken kwamen, maar waarbij de kwaliteit van de stageplekken niet werd aangetast. Zo kwamen de leerafdelingen bij zorginstellingen tot stand. Calibris (2010) geeft aan dat een leerafdeling een begeleidingsvorm is waarbij minimaal acht studenten tegelijk stage lopen binnen één afdeling van een instelling. De stagiaires kunnen studenten zijn van alle niveaus, maar vaak zijn de studenten op de leerafdeling allen van hetzelfde niveau. Ze komen ongeveer vier dagen per week naar de leerafdeling, de andere dag volgen ze lessen. De teamleden van de afdeling zullen de stagiaires coachend begeleiden, zij worden ook wel werkbegeleiders genoemd. De instelling en het opleidingscentrum geven samen begeleiding aan de leerlingen door middel van een werkbegeleider en een docent-begeleider. Er wordt lesgegeven volgens de principes van competentiegericht leren. Hierbij is de beroepspraktijk het uitgangspunt en heeft de student zijn eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces in de praktijk. Dit principe lijkt voor iedereen voordelen te hebben. Meer studenten bereiken een hogere mate van zelfstandigheid in leren en werken, waarbij ze ook van elkaar kunnen leren. Na het diplomeren zijn ze voor instellingen hierdoor aantrekkelijker. De zorginstelling kan met de leerafdeling de kwaliteit van de dienstverlening waarborgen en de werkbegeleiders kunnen zich ontwikkelen als coach. Als laatste punt is de school actiever betrokken bij de praktijk, met als gevolg dat de kloof tussen theorie en praktijk wordt verkleind. Het beroepsbeeld van de student zou aan het einde van de stage veel realistischer zijn, omdat studenten op de leerafdeling een dienstrooster krijgen dat hetzelfde is als de ‘gewone’ medewerker. Stages op een leerafdeling kunnen samengevat worden in het model van de leerafdeling dat getoond wordt in figuur 1. In de kern van het model zijn de kenmerken weergegeven die Calibris associeert met de leerafdeling. In de buitenste ring staan de belangrijkste doelen van de leerafdeling. De tekstvakjes aan de rechterkant van het figuur koppelen de kenmerken van de leerafdeling aan de specifieke doelen.

Figuur 1. Model voor leerafdeling (Verdaasdonk, 2008).



Binnen de leerafdeling vinden meerdere leerprocessen plaats, waarvan de effectiviteit onder andere afhankelijk is van het leerklimaat binnen de leerafdeling (Witjes-Wooning et al., 2007), de flexibiliteit van de docent-begeleiders en de werkbegeleiders, de groep studenten en de communicatie en voorkennis van de studenten. Het leerproces van de student is gebaseerd op ontdekkend leren. Ontdekkend leren is gericht op het ‘ontdekken’ van vakkennis (Hodson, 1998), wat op de leerafdeling het geval is. Ontdekkend leren zorgt voor het opwekken van nieuwsgierigheid in studenten en stimuleert hun eigen vragen te onderzoeken op eigen initiatief. Daarnaast zorgt ontdekkend leren ervoor dat de leerlingen leren de opgedane kennis in te zetten in andere situaties (Byers & Fitzgerald, 2002). Het is belangrijk dat de werkbegeleiders de rol als coach serieus nemen en dezelfde verwachten hebben wat betreft het ontdekkend leren.

Competentiegericht leren

Op de leerafdeling wordt er geleerd en begeleid volgens de principes van competentiegericht leren. Dit geldt eveneens voor de lessen die ze één dag per week krijgen. De studenten krijgen dan zorggerelateerde modules aangeboden. Bij competentiegericht onderwijs richt het onderwijs zich op de persoonlijke competentie van de studenten. Er wordt geprobeerd de competenties waarover iemand al beschikt (verworven competenties) te verbeteren en nieuwe competenties te ontwikkelen. Biemans et al. (2004) geven aan dat men verwacht dat competentiegericht onderwijs het ‘gat’ tussen school en de uiteindelijke arbeidsmarkt kleiner zal maken. De studenten leren op school specifiek competenties die ze later nodig hebben om mee te kunnen draaien op de arbeidsmarkt. Bij competentiegericht onderwijs wordt de zelfreflectie en de zelfverantwoordelijkheid van de studenten gestimuleerd en treden de docenten op als coaches (Wesselink et al., 2007), dit is precies wat op de leerafdeling gebeurt.

Continuïteit

Zoals elke afdeling in de zorg, is ook de leerafdeling het hele jaar geopend. Echter pakt de zomerperiode op een leerafdeling anders uit dan op andere afdelingen. In de zomerperiode worden er geen studenten toegewezen aan de leerafdeling, waardoor het vaste personeel (de werkbegeleiders) is aangewezen op zichzelf. In de zomervakantie wil het vaste personeel ook op vakantie, waardoor er extra veel werkdruk ontstaat op de overige personeelsleden die niet op vakantie zijn. De personeelsleden kunnen bijna niet meer zonder de studenten. Dit geldt eveneens voor de cliënten. De studenten zorgen er voor dat er extra veel aandacht besteed kan worden aan de cliënten. Er is dan bijvoorbeeld meer tijd voor welzijnsactiviteiten voor de cliënten. De extra aandacht voor de cliënt verdwijnt in de zomerperiode. Kortom, de continuïteit van de afdeling gaat verloren in de zomervakantie. Mainous en Gill (1989) geven in hun onderzoek aan hoe belangrijk continuïteit voor cliënten op een afdeling is. Cliënten zijn gewend aan de werking van een afdeling. Op de leerafdeling weten de cliënten dat ze geholpen worden door studenten, echter in de zomerperiode is de indeling van de leerafdeling anders. Cliënten weten niet meer wat ze kunnen verwachten. Fletscher et al. (2008) geven aan dat cliënten de discontinuïteit op de afdeling niet prettig vinden, echter maken ze zich geen zorgen over de zorg die ze ontvangen. De continuïteit van een afdeling heeft een positief effect op het gedrag van de cliënten (Becker, Drachman & Kirscht (1974). Mainous en Gill (1989) hebben aangetoond dat bij een goede continuïteit op een ziekenhuisafdeling de kans dat een cliënt in de toekomst terug komt, kleiner is. Dat wil zeggen dat de cliënt ‘gezond’ naar huis gaat en niet hoeft terug te keren voor bijvoorbeeld een infectie. Dit is natuurlijk een gewenste situatie bij zorginstellingen.

Zomerperiode

Door stageplekken op de leerafdeling aan te bieden in de zomerperiode, in blok 5, wordt de continuïteit op de leerafdeling verbeterd. Het blijkt dat de zomerperiode een periode is waarin er veel kennis verloren gaat die geleerd is in het collegejaar ervoor (Denton, 2002). Dit geldt vooral voor studenten die moeite hebben het jaar voldoende af te sluiten. Zo wordt het gat tussen de ‘goede’ en ‘slechte’ studenten dus elke zomer groter en dus wordt het elk jaar moeilijker dat gat te dichten. Studenten hebben vaak langer dan zes weken nodig om de kennis, die in de zomervakantie is verdwenen, terug te halen (Cooper et al., 1996). Er bestaan initiatieven waarbij de zomerperiode ook niet onbenut blijft. In de USA zijn er ‘summer schools’ opgericht. ‘Summer schools’ hebben voornamelijk het doel om te zorgen dat studenten, die het afgelopen jaar niet goed gepresteerd hebben, een mogelijkheid te bieden om hun slechte cijfer(s) op te halen (Denton, 2002). Garland en Garland (2006) hebben aangetoond dat studenten die gebruik hebben gemaakt van een ‘summer school’ ook daadwerkelijk beter presteren in het nieuwe schooljaar. Ook in Nederland worden er initiatieven ondernomen om de zomerperiode te gebruiken. Sinds 2008 is er de flexibele basisschool. Een school die 50 weken per jaar open is van maandag tot en met vrijdag van 8.00 uur tot 18.00 uur. Waarbij het jaar verdeeld is in vijf periodes van tien weken. Op deze school zijn er dus flexibele school- en vakantietijden (De School, 2010).

In de sectoren toerisme, recreatie en horeca is stage lopen in de zomerperiode al gebruikelijk. In de sector Zorg en Welzijn zijn er in Noord-Nederland ook al initiatieven ondernomen om een zomerstage aan te bieden voor studenten van Zorg en Welzijn, onder de naam de S-factor. De S-factor is ontwikkeld voor studenten die willen blijven doorleren en die vakantiewerk willen doen (Het stagebureau expertisecentrum, 2010). Deze combinatie, dat studenten stage kunnen lopen en betaald krijgen als vakantiekracht, is goed bevallen.

In Oost-Nederland wordt er ook gekeken of het mogelijk is om een zomerstage aan te bieden aan studenten op een leerafdeling in de sector 'Zorg en Welzijn'⁴. In dit onderzoek wordt er getracht een antwoord te vinden op de volgende onderzoeksvraag:

“Wat zijn de drijfveren en blokkades van studenten, docenten en werkbegeleiders in Twente en de Achterhoek bij het invoeren van stages en een theoriecomponent op de leerafdeling in de zomerperiode van opleidingen op niveau 3 en 4 binnen het werkveld 'Zorg en Welzijn'?”

In het bijzonder wordt er dus onderzoek gedaan naar opleidingen op niveau 3 en 4, omdat er meerderde leerafdelingen zijn op deze niveaus in zowel Twente als de Achterhoek.

METHODE

Het onderzoek is vormgegeven in een kwalitatief survey-onderzoek, omdat bij deze opzet een inventarisatie wordt gemaakt van bestaande opvattingen van personen, ook wel dwarsdoorsnede genoemd (Baarda, de Goede, & Teunissen, 2009). Het betreft vooral ideeën, reflecties en gevoelens over een bepaalde situatie.

Respondenten

Onderzoeksgroep

In dit onderzoek zijn er meerdere onderzoeksgroepen bij wie het onderzoek wordt afgenomen. Hier is voor gekozen omdat elke onderzoeksgroep zijn eigen ideeën en opvattingen heeft over de zomerstage. Het gaat om de volgende drie onderzoeksgroepen:

- De studenten; zij moeten daadwerkelijk de zomerstage op de leerafdeling lopen.
- De docenten; zij moeten de studenten één dag per week begeleiden en theorie componenten verzorgen op de leerafdeling in de zomerperiode.
- De werkbegeleiders; zij moeten de studenten ook begeleiden in de zomervakantie, echter doen zij meer de praktische begeleiding.

De ideeën en opvattingen van elke groep worden meegenomen om tot gedegen uitspraken te komen. De drie onderzoeksgroepen zijn van elkaar afhankelijk voor het slagen van de zomerstage.

Selectie

Bij de selectie van de personen in de verschillende onderzoeksgroepen is er geprobeerd de drie onderzoeksgroepen op elkaar aan te laten sluiten, ook wel theoriegerichte selectie genoemd (Baarda, de Goede & Teunissen, 2009) De respondenten zijn als volgt geselecteerd:

Studenten;

- Van de opleiding maatschappelijke zorg (niv. 3 + 4), verzorgende (niv. 3) en verpleegkundige (niv. 4).
- Allen ervaring met werken op een leerafdeling, zodat ze weten wat een leerafdeling inhoudt en bewust zijn van de consequenties.
- Van verschillende leerjaren.

⁴ Wanneer er gesproken wordt over opleidingen in de sector 'Zorg en Welzijn' waarvan een leerafdeling is, dan gaat het om de volgende opleidingen: verpleegkundige, verzorgende, helpende zorg en welzijn en maatschappelijke zorg 3 en 4.

Docenten;

- Geven allen les aan leerlingen die de opleiding maatschappelijke zorg (niv. 3 + 4), verzorgende (niv. 3) of verpleegkundige (niv. 4) volgen.
- Hebben allen ervaring met het begeleiden van leerlingen op een leerafdeling, zodat ze weten hoe de leerafdeling werkt en daarbij ook bewust studenten kunnen begeleiden.

Werkbegeleiders;

- Begeleiden leerlingen van de opleiding maatschappelijke zorg (niv. 3 + 4) verzorgende (niv. 3) of verpleegkundige (niv. 4).
- Hebben al eens een zomerperiode meegemaakt waar geen studenten aanwezig waren, zodat ze weten hoe het is zonder studenten.

Voor al deze onderzoeksgroepen zijn er respondenten gezocht in de Achterhoek en in Twente.

Steekproeven

Een kwalitatief survey-onderzoek heeft tussen de 10 en 30 respondenten (Baarda, de Goede & Teunissen, 2009). In dit onderzoek is van te voren vastgesteld met hoeveel respondenten van elke onderzoeksgroep er gesproken wordt. Er is bij de vaststelling van de aantallen tevens gekeken naar de verhoudingen op de leerafdeling. Zie voor een overzicht tabel 1.

Tabel 1. Overzicht van de grootte van de steekproeven.

	Aantal	
Studenten	10	2 van de opleiding maatschappelijke zorg (niv. 3 + 4) 4 van de opleiding verzorgende (niv. 3) en 4 van de opleiding verpleegkunde (niv. 4)
Docenten	4	
Werkbegeleiders	4	
Totaal	18	

Instrumenten

Bij een kwalitatieve survey gaat het vooral om het open staan voor nieuwe onverwachte informatie, daarom wordt er gebruik gemaakt van open interviews die on- of semi-gestructureerd zijn (Baarda, de Goede & Teunissen, 2009). De respondenten kunnen hierbij hun perspectieven, wat betreft de zomerstage, delen met de onderzoeker (Patton, 1990).

Soort interview

In dit onderzoek zijn er drie groepen respondenten. Er is voor gekozen om bij elke onderzoeksgroep hetzelfde instrument te gebruiken, namelijk het topicinterview, een gestructureerde vorm van een open interview (Baarda, de Goede & Teunissen, 2009). Het is een lijst met onderwerpen waarbij de onderzoeker zelf de vraag formuleert, maar waarbij de mogelijkheid bestaat tot doorvragen. Doorvragen is iets wat in dit onderzoek erg centraal staat, en wat bij elke onderzoeksgroep van belang is. De docenten en de werkbegeleiders zijn individueel en mondeling geïnterviewd, dit is geschikt voor het uitdiepen van het onderwerp. Hierdoor zullen de respondenten zelf aan het woord zijn en worden ze op deze manier niet beïnvloed door andere respondenten. De studenten zijn in groepjes van twee geïnterviewd, met als doel dat de student geen angst tot spreken had. Wel is ervoor gekozen om de studenten eerst op papier een aantal vragen te laten beantwoorden, om ze vervolgens te bespreken met de twee studenten en de onderzoeker. Op deze manier worden de studenten zo min mogelijk beïnvloed door de andere student en worden er zoveel mogelijk antwoorden verkregen. Het interview bevat 'mening en waarde' vragen, wat wil zeggen dat de respondenten hun mening, doelen, wensen en waardes kunnen aangeven (Patton, 1990).

Topiclist

Baarda, de Goede en Teunissen (2009) hebben een aantal principes opgenoemd waarmee rekening gehouden kan worden bij het opstellen van de topiclist. Deze principes zijn ook toegepast in dit onderzoek.

- Eerst ‘makkelijke’ en daarna ‘moeilijke’ topics, omdat de respondent zich steeds meer in het onderwerp gaat inleven. De eerste vragen zullen inleidend zijn en de laatste meer inhoudelijk.
- Chronologische volgorde, zodat het voor de respondent ook als logisch wordt ervaren.
- Van smal naar breed, eerst zullen specifieke ‘problemen’ van de zomerstage aan de orde komen, om het uiteindelijk over de zomerstage zelf te hebben.

In deze topiclists is voor alle onderzoeksgroepen dezelfde structuur gebruikt. De volgende topics kwamen aan de orde: zomerperiode, drijfveren zomerstage, blokkades zomerstage, mening zomerstage en ideeën en aanvullingen⁵.

Data-analyse

De interviews zijn allemaal geanalyseerd en gelabeld. De interviews zijn open gecodeerd, dat houdt het markeren van stukken tekst uit de interviews in en het labelen van die stukken met een naam (code) waaronder ze moeten worden opgeborgen (Boeije, 2006). Bij het labelen is gelet op de volgende punten (aangegeven door Baarda, de Goede & Teunissen, 2009):

- Het labelen moet leiden tot een zinvolle reductie van het onderzoeksmateriaal.
- Het label moet iets zeggen over de mening van de respondent.
- Er wordt gelabeld totdat zich geen nieuwe labels meer aandienen.

RESULTATEN

De resultaten die de interviews met de verschillende onderzoeksgroepen hebben opgeleverd, staan hier beschreven. Per onderzoeksgroep worden deze resultaten gepresenteerd. De resultaten betreffen meningen, wensen en opvattingen van zowel studenten, docenten als werkbegeleiders⁶.

Studenten

De groep studenten blijkt erg divers te zijn. Hoe ze normaal gesproken de zomervakantie inrichten zal kort toegelicht worden. Acht studenten gaan ongeveer twee weken op vakantie en de overige weken van de zomervakantie wordt besteed aan vakantiewerk. De andere twee studenten gaan ook een aantal weken op vakantie, maar werken de overig vakantieweken niet. In tabel 2 staat in een overzicht wat de drijfveren van de studenten zijn.

Tabel 2. De drijfveren van de studenten.

Student	Drijfveren			
	Eerder klaar met de opleiding	Veel praktijkervaring	Achterstand inhalen	Vaste krachten kunnen makkelijker op vakantie
1	x		x	
2	x		x	
3	x	x	x	
4	x		x	
5	x			
6	x			
7	x		x	x
8		x	x	
9				
10				

Zoals uit de tabel blijkt waren er een aantal studenten die geen drijfveren zagen. De twee belangrijkste drijfveren die eruit zijn gekomen zijn: ‘het eerder klaar zijn met de opleiding’ en ‘het

⁵ De topiclists van de verschillende onderzoeksgroepen zijn op te vragen bij de auteur

⁶ In de resultaten staat vermeld aan welke drijfveren en blokkades de onderzoeksgroepen als eerste dachten. Het kan dus zijn dat de onderzoeksgroepen het met meerdere argumenten eens zijn, maar dat dat argument niet direct in ze op kwam.

inhalen van een achterstand'. Daarnaast was er één student die ook een drijfveer voor de instelling zag. Naast de drijfveren, zagen de studenten ook blokkades. Deze worden inzichtelijk gemaakt in tabel 3.

Tabel 3. De blokkades van studenten.

Student	Blokkades						
	Minder / geen vakantie	Geen bijbaan	Je kan niet zelf bepalen wanneer je werkt	Je kan niet direct doorstromen	Minder tijd voor sociale contacten/leuke dingen	Studenten kunnen worden gezien als werknemer	Schoolmoe (even willen afblazen)
1	x	x		x			x
2	x	x	x	x			x
3	x	x		x	x		
4	x	x		x	x		
5	x						
6	x		x				
7	x					x	
8	x	x			x		
9	x	x	x		x		
10	x		x		x		

Het is duidelijk inzichtbaar gemaakt dat studenten meer blokkades zien dan drijfveren. De blokkade dat ze minder vakantie hebben speelt bij iedereen een rol. De studenten hechten veel waarde aan de vakantie. 60% van de studenten geeft aan dat ze door een zomerstage veel minder inkomsten zullen hebben, omdat er geen bijbaantje meer naast kan. De studenten die hebben aangegeven dat je niet zelf kan bepalen wanneer je werkt, vinden het, vooral in de vakantie, vervelend dat je niet altijd vrij kan krijgen wanneer je het zou willen. Een tweetal studenten dacht ook dat ze schoolmoe zouden worden van een stage in de zomerperiode. Ze hebben dan geen tijd om even 'uit te blazen', ze gaven aan dat dit misschien niet goed is voor de motivatie. Een andere student gaf aan dat de stagiair gezien zou kunnen worden als werknemer. Hierdoor kan het leerproces van de student in gevaar komen. Vier studenten die hebben aangegeven dat ze het vervelend zouden vinden als ze niet direct konden doorstromen, komen alle vier uit Twente. Eén van die vier studenten geeft ook aan dat ze sowieso gaat doorstromen naar een volgend niveau, de overige drie studenten twijfelen nog of ze gaan doorstromen of gaan werken. Verder zijn er geen verschillen zichtbaar tussen Twente en de Achterhoek.

Na deze meningen besproken te hebben, komen nu de wensen van de zomerstage aan bod. Geen enkele student is direct positief over de zomerstage, toch zijn de studenten op te delen in drie groepen. Waaronder een groep die twijfelt, je mist namelijk je vakantie, maar je bent wel weer eerder klaar met je studie. Een andere groep studenten (de helft) staat in eerste instantie negatief tegenover de zomerstage, echter wanneer er goede en duidelijke voorwaarden aan verbonden zijn willen ze erover nadenken. Onder goede en duidelijke voorwaarden worden onder andere een goede betalingsregeling en flexibele werktijden verstaan. De laatste groep van drie studenten is helemaal tegen de zomerstage, vooral omdat ze erg veel waarde hechten aan hun vakantie.

Op de vraag of de studenten een zomerstage willen doen als ze als vakantiekracht worden betaald, zijn de volgende reacties verkregen.

“Meer geld verdienen is aantrekkelijker dan de stagevergoeding” (studenten 1, 2, 3, 5, 6, 7)

“Dan missen we nog steeds onze vakantieperiode” (studenten 4, 8)

“Vakantiewerk is leuker dan een stage, omdat je dan meer verantwoordelijkheden hebt” (studenten 9, 10)

Docenten

De docenten richten ongeveer op dezelfde manier hun vakantieperiode in. 75% van de docenten gaat ongeveer drie weken op vakantie en blijft daarna nog even lekker thuis. Een aantal docenten (50%)

gaat in de zomerperiode ook een paar weken in de zorg werken om up to date te blijven. Wanneer het einde van de vakantie nadert, wordt het schoolwerk bij een aantal docenten (50%) weer opgepakt om goed voorbereid aan het nieuwe jaar te beginnen.

De docenten konden een hoop drijfveren en blokkades bedenken voor de zomerstage, zowel voor studenten als instelling als voor henzelf. In tabel 4 en 5 staan de drijfveren en blokkades op een rij, die bij de docenten opkwamen, voor de studenten en de instellingen.

Tabel 4. De drijfveren en blokkades voor studenten gezien door de ogen van docenten.

Docent	Drijfveren studenten				Blokkades studenten				
	Eerder klaar met opleiding	Achterstand inhalen	In het nieuwe schooljaar er niet opnieuw inkomen	Altijd iemand kunnen aanspreken op school	Niet direct kunnen doorstromen	Lage stagevergoeding	Houden rekening met de vakantie / vrije tijd	Eerder schoolmoe	Kunnen worden gezien als werknemer
1	x				x	x	x		x
2									x
3	x	x		x				x	
4			x				x		

Tabel 5. De drijfveren en blokkades voor instellingen gezien door de ogen van docenten.

Docent	Drijfveren instellingen		Blokkades instellingen
	Continuïteit op leerafdeling waarborgen	Ze krijgen ervaren 'werknemers' voor de zomer	Er zijn minder begeleiders aanwezig
1		x	x
2	x		
3			
4	x		

Er is niet duidelijk een drijfveer of blokkade die heel veel docenten hebben benoemd. Deze drijfveren en blokkades laten zien dat de docenten begaan zijn met zowel de studenten als de zorginstelling. De docenten uit de Achterhoek geven allebei aan dat ze bang zijn dat de student gezien kan worden als een werknemer in plaats van een stagiair. Dit zou niet goed zijn voor het leerproces van de student. Eén docent geeft aan bang te zijn dat er minder begeleiders aanwezig zijn door de vakantie en dat daardoor de stagiair minder goed begeleid kan worden. De docenten zien ook voor zichzelf of de school drijfveren en blokkades (tabel 6).

Tabel 6. De drijfveren en blokkades die docenten zien voor zichzelf.

Docent	Drijfveren docenten		Blokkades docenten						
	Meer invloed op vrije tijd/vakantie	Minder werkdruk (niet alles hoeft af voor de vakantie)	Vakantie op ander tijdstip opnemen is (bijna) niet mogelijk	Het onderwijs is er nog niet op ingesteld	Je werkt maar één dag per week	Je zou dan niet meer uren moeten werken om de vakantie te compenseren	School moet hele jaar door open zijn	Als er iets is, heb je geen backup van collega	Collega's met kleine kinderen zitten er niet op te wachten
1	x	x	x					x	x
2			x						
3	x		x	x		x		x	
4			x		x		x	x	

De tabel laat duidelijk zien dat de docenten een stuk meer blokkades hebben genoemd dan drijfveren. De docenten geven aan dat het onderwijs nog niet is ingesteld op werken in de zomerperiode. Je zou

wel degelijk meer invloed moeten hebben op de periode die je vrij wilt hebben, maar daarentegen geven alle ondervraagde docenten aan dat het vrijwel onmogelijk is om buiten de vakantieperiodes vakantie op te nemen omdat je dan teveel je collega's belast. Daarnaast geeft een docent ook aan dat je in de zomerperiode maar één dag per week werkt, en daarvoor moet je dan wel de hele week thuis blijven. Een andere blokkade die de meerderheid van de docenten benoemd heeft, is dat je geen back up hebt. Wanneer er echt iets aan de hand is, en je advies nodig hebt van bijvoorbeeld een collega, dan gaat dat in de vakantieperiode niet lukken.

Na deze meningen besproken te hebben, komen nu de wensen aan bod. Elke docent heeft andere ideeën over de gewenstheid van de zomerstage. De volgende reacties zijn verkregen:

“Ik sta er niet afwijzend tegenover, maar de voorwaarden voor student en docent moeten goed geregeld zijn.” (docent 1)

“In eerste instantie ben ik negatief, echter als het beleid goed is, en iedereen gelijke rechten heeft, dan is het oké.” (docent 2)

“Goed initiatief voor studenten met achterstand en voor de leerafdelingen.” (docent 3)

“Ik ben er geen voorstander van, het versnipperd mijn vrije tijd teveel. Bij voltijds werken zou het al anders zijn.” (docent 4)

Een aantal docenten hebben daarnaast aangegeven dat ze het belangrijk vinden bij invoering van de zomerstage dat in de zomerperiode de school goed bereikbaar moet zijn en dat studenten goed moeten worden voorgelicht over de zomerstages. Verder gaven de docenten uit de Achterhoek aan dat de zomerstage een stage zou moeten worden op basis van vrijwilligheid van zowel de student als de docent.

Werkbegeleiders

De vakantieperiodes worden op de verschillende instellingen anders ingericht. De werkbegeleiders van twee instellingen in de Achterhoek geven aan dat op hun afdeling geen extra vakantiekrachten worden ingehuurd, maar dat ze zelf alles proberen om te lossen. Soms heeft dat tot gevolg dat personeel langer blijft werken. De andere werkbegeleiders geven aan wel vakantiekrachten aan te nemen. Een werkbegeleider geeft aan dat het zelfs met de vakantiekrachten moeilijk is om alles rond te krijgen. De andere werkbegeleider geeft aan dat ze al een paar jaar stagiaires hebben uit Duitsland. Alle werkbegeleiders geven aan dat de werkdruk in de zomerperiode een stuk hoger is.

De werkbegeleiders hebben ook aangegeven wat zij als drijfveren zien voor de zomerstage. In tabel 7 staan deze drijfveren weergegeven.

Tabel 7. De drijfveren van werkbegeleiders

Werkbegeleider	Drijfveren							
	Minder werkdruk	Creëren van extra stageplekken	Meer handen aan bed verzekerd	Begeleiders kunnen makkelijker vakantie nemen	Meer tijd voor welzijnsactiviteiten cliënten	Student doet (zomer) ervaring op voor de toekomst	Waarborgen continuïteit leerafdeling	Ideeën, hulp en mening van studenten kan gevraagd worden
1	x				x	x	x	
2		x		x				
3			x		x		x	
4			x			x	x	x

De drijfveren die genoemd worden zijn op te delen in drijfveren voor het welzijn van de werkbegeleider zelf en voor het welzijn van de cliënt. De drijfveren die het vaakst genoemd worden hebben te maken met het welzijn van de cliënt. Zo zijn er door een zomerstage meer handen aan het bed verzekerd, waardoor cliënten op tijd geholpen kunnen worden. Normaal gesproken is er in de zomerperiode minder tijd voor welzijnactiviteiten voor cliënten, omdat het te druk is. Als de

zomerstage uitgevoerd wordt, blijft er ook in de zomerperiode tijd voor welzijnsactiviteiten met de cliënten. Een ander belangrijk punt voor de cliënten, is dat de continuïteit van de leerafdeling gewaarborgd blijft. Voor de cliënt is er door de zomerstage niet meer een onderbreking van het ritme en blijven de studenten alle weken per jaar op de leerafdeling. Naast drijfveren zien werkbegeleiders ook blokkades, deze zijn inzichtelijk gemaakt in tabel 8.

Tabel 8. De blokkades van werkbegeleiders

Werkbegeleider	Blokkades						
	Goede planning wordt lastig	Meer kwantiteit dan kwaliteit	Student houdt rekening met zijn vrije tijd	In de eerste 10 weken zijn studenten nog niet ervaren genoeg	Begeleiding van studenten kan onder druk komen te staan	Contact met school zou lastig kunnen zijn	Opletten dat de student geen werknemer wordt
1	x			x			
2	x						
3		x			x	x	
4			x				x

De blokkades die genoemd worden zijn vrij verschillend van aard. Ook is niet elke werkbegeleider het eens met bovengenoemde blokkades. Zo geeft een werkbegeleider aan dat de begeleiding van de studenten onder druk kan komen te staan, omdat er werkbegeleiders op vakantie zijn. Een andere werkbegeleider is het daar helemaal niet mee eens omdat stagiaires meerdere werkbegeleiders hebben. Bij een goede planning wordt ervoor gezorgd dat er altijd een werkbegeleider aanwezig is voor de stagiair. Twee werkbegeleiders geven aan dat een goede planning lastig wordt, omdat er met meerdere mensen rekening gehouden moet worden.

Na deze meningen besproken te hebben, komen de wensen aan bod. De werkbegeleiders zijn allemaal uitgesproken positief over de zomerstage. De belangrijkste drijfveren die daarbij benoemd worden zijn: 'waarborgen continuïteit leerafdeling', 'meer tijd voor welzijnsactiviteiten' en 'creëren van meer stageplekken'. De werkbegeleiders gaven aan dat aan de volgende punten ook gedacht moet worden bij invoering van een zomerstage.

"Leerling moet ook twee weken vakantie op kunnen nemen" (werkbegeleider 1, 4)

"Er moet gedacht worden aan goede regelingen voor de student" (werkbegeleider 1, 3)

"De school moet duidelijke voorlichting kunnen geven aan de leerlingen over de zomerstage" (werkbegeleider 4)

CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Het doel van dit onderzoek was om erachter te komen welke drijfveren en blokkades de drie onderzoeksgroepen zagen wanneer ze dachten aan een zomerstage. Bij resultaten zijn deze drijfveren en blokkades weergegeven. Hier zal wat meer ingegaan worden op de verbanden tussen deze drijfveren en blokkades. Wat duidelijk naar voren komt in de gepresenteerde resultaten is dat zowel studenten als werkbegeleider, maar voornamelijk de docenten, constant denken voor anderen. Vooral bij de docenten wordt dat zichtbaar doordat ze ook drijfveren en blokkades hebben bedacht voor de studenten als ook voor de werkbegeleiders/instellingen. Op die manier zijn er dezelfde drijfveren en blokkades benoemd bij meerdere onderzoeksgroepen. Drijfveren die benoemd werden bij docenten en werkbegeleiders waren het waarborgen van de continuïteit van de leerafdeling. Ze maken hiermee duidelijk dat het voor de cliënten op de leerafdeling prettig zou zijn als de studenten er ook in de zomerperiode zijn.

Docenten zien net als de studenten dat de studenten eerder klaar kunnen zijn met de opleiding of dat ze achterstand kunnen inhalen, echter zien ze ook een aantal van dezelfde blokkades. Bij een stage

wordt normaal gesproken weinig verdiend, de studenten kunnen eerder schoolmoe zijn, of ze kunnen niet direct doorstromen. Allemaal factoren die misschien de motivatie van de studenten niet bevordert. Een blokkade die ook door een werkbegeleider werd gezien is dat de studenten in de zomerperiode misschien gezien worden als werknemers. Dit zou het leerproces van de student natuurlijk in de weg staan. Een drijfveer die door een werkbegeleider en een student werd benoemd is dat vaste krachten eventueel makkelijker op vakantie kunnen gaan, omdat er meer ondersteuning is op de afdeling.

Over het algemeen zijn er meer blokkades naar voren gekomen dan drijfveren, dit geldt voornamelijk bij de studenten en docenten. Dit bevestigt de algehele tendens rondom dit onderwerp. Op de vraag wat de onderzoeksgroepen van de zomerstage vinden, wordt er dan ook divers geantwoord. De werkbegeleiders kijken er allemaal erg positief tegenaan, waarbij waarborgen van continuïteit een belangrijke factor is. De docenten en studenten kijken er iets minder positief tegenaan. Een aantal studenten en docenten geven duidelijk aan dat er voor hen geen voordelen aan zitten en dat ze daarom geen voorstander zijn van de zomerstage. Een andere groep van de studenten en docenten is ook niet gelijk enthousiast, maar wanneer er goede voorwaarden en regelingen voor zowel de student als docent getroffen worden is het idee al een stuk beter. Bij invoering van de zomerstage moeten een aantal punten goed worden meegenomen. Ze staan hieronder op een rijtje.

- Het is verstandig als studenten goede voorlichting krijgen over de zomerstage, zodat ze weten waar ze aan toe zijn.
- Zoals ook al blijkt uit de S-factor, hebben studenten hier ook aangegeven dat wanneer ze meer zouden verdienen dan de stagevergoeding, het idee van een zomerstage aantrekkelijker wordt. De zomerperiode is normaal gesproken voor de studenten toch een periode waarin veel geld verdiend wordt door een bijbaantje. Wanneer ze stage lopen is er geen tijd om ernaast nog te werken.
- Omdat de studenten een groot deel van hun vrije tijd opgeven om stage te lopen, zouden ze het wel prettig vinden als de instelling flexibel met de wensen van een student omgaat. De student moet natuurlijk voldoende uren maken, maar wil graag iets meer invloed op de tijden dat hij/zij werkt. Dit betekent voor de zorginstelling iets meer tijd stoppen in het maken van een goede planning.
- In de toekomst zou het prettig zijn als studenten op meerdere momenten in het jaar kunnen doorstromen naar een volgend niveau.
- Het wordt noodzakelijk om met de docenten een goede vakantieregeling te treffen, zodat ze hun uren op een later moment kunnen terugkrijgen en daarmee hun collega's niet teveel belasten.
- Voor docenten moet er in de zomerperiode een back-up aanwezig zijn. Bij problemen moeten ze kunnen aankloppen bij een collega om advies te kunnen vragen.
- Om te voorkomen dat de studenten 'schoolmoe' worden is het verstandig om ze wel 1 of 2 weken vrij te geven.
- De zomerstage, in ieder geval in de beginfase, op basis van vrijwilligheid laten plaatsvinden voor zowel docenten als studenten. Op die manier zullen de gemotiveerde studenten en docenten zich voor dit project inzetten.

DISCUSSIE

Bij dit onderzoek zijn er een aantal punten waarbij rekening gehouden moet worden. Dit onderzoek heeft relatief kleine onderzoeksgroepen. Dit komt omdat er voor dit onderzoek geen extra tijd beschikbaar was. Wel is bij de indeling van de onderzoeksgroepen rekening gehouden met de verhouding waarbij studenten, docenten en werkbegeleiders betrokken zullen zijn in de zomerperiode. De studenten, soms uit dezelfde klas, zouden elkaar beïnvloed kunnen hebben tijdens een

groepsinterview. Om het beïnvloeden zoveel mogelijk te voorkomen hebben de studenten wel eerst hun eigen punten op papier geschreven en vervolgens zijn die punten allemaal samen besproken. Om te zorgen dat er van beïnvloeding helemaal geen sprake kan zijn, zou het beter geweest zijn om de studenten individueel te benaderen.

Een aantal docenten en werkbegeleiders waren al op de hoogte van de ideeën van de zomerstage, doordat zij of hun instelling, betrokken is bij werkgroepen die proberen een pilot te laten opstarten in 2011. Hierdoor is hun beeld misschien minder objectief geweest dan andere docenten of werkbegeleiders.

Verder is er in dit onderzoek geprobeerd ook reacties uit te lokken bij de onderzoeksgroepen door ze voorbeelden voor te leggen en te vragen wat ze daarvan vonden. Hierdoor kwamen de respondenten zelf soms op nieuwe punten waar ze voorheen niet aan gedacht hadden. Doordat er veel interviews hebben plaatsgevonden, zou het kunnen zijn dat niet overal dezelfde voorbeelden zijn voorgelegd. Dit kan als gevolg hebben dat de respondenten niet op andere ideeën zijn gekomen waar ze het wel of niet mee eens zijn.

REFERENTIES

- Baarda, D. B., de Goede, M. P. M., & Teunissen, T. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Barometerzorg. (2010). Kwaliteit in de zorg. Verkregen op 30 oktober, 2010, van www.barometerzorg.nl
- Becker, M. H., Drachman, R. H., & Kirscht, J. P. (1974). A field experiment to evaluate various outcomes of continuity of physician care. *American journal of public health*, 64(11), 1062-1070.
- Biemans, H., Nieuwenhuis, L., Poel, R., Mulder, M., & Wesselink, R. (2004). competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. *Journal of Vocational Education and Training*, 56(4), 523 - 538.
- Boeije, H. (2006). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boomonderwijs
- Byers, A., & Fitzgerald, M.A. (2002). Networking for leadership, inquiry, and systemic thinking: a new approach to inquiry-based learning. *Journal of science Education and Technology*, 11(1), 81-91.
- Calibris. (2009). Calibris BPV - barometer januari 09: kans op stage en werk. Verkregen op 30 oktober, 2010, van www.zorgenwelzijnplein.nl/php/stddownload.php?id=207
- Calibris. (2010). Leerafdeling. Verkregen op 10 oktober, 2010, van <http://www.calibris.nl/leerafdeling/>
- Cooper, H., Nye, B., Charlton, K., Lindsay, J., & Greathouse, S. (1996). The effects of summer vacation on achievement test scores: a narrative and meta-analytic review. *Review of educational research*, 66(3), 227-268. doi: 10.3102/00346543066003227
- Denton, D. R. (2002). Summer school and summer learning: progress and challenges (pp. 14). Atlanta: Southern regional education board.
- De School. (2010). Over De School. Verkregen op 25 oktober, 2010, van www.deschool.nl
- Fletscher, K. E., Wiest, F. C., Halasyamani, L., Lin, J., Nelson, V., Kaufman, S. R., Saint, S., & Schapira, M. (2008). how do hospitalized patients feel about resident work hours, fatigue and discontinuity of care? *Journal of general internal medicine*, 23(5), 623-628. doi: 10.1007/s11606-007-0384-0
- Garland, E. R., & Garland, H. T. (2006). Preparation for high school chemistry: the effects of a summer school course on student achievement. *Journal of Chemical Education*, 83(11), 1698-1702.
- Het stagebureau expertisecentrum. (2010). S-factor. Haren: Het stagebureau expertisecentrum.
- Hodson, D. (1998). Mini-Special Issue: Taking practical work beyond laboratory. *International Journal of Science Education*, 20(6), 629-632.

- Kant, A., & Ruitenburg, J. van. (2006). *Zorgelijke stages. Een onderzoek naar tekorten in stages in Zorg en Welzijn*. Tweede-Kamerfractie SP. Verkregen op 20 oktober, 2010, van <http://www.sp.nl/partij/theorie/standpunten/0603stageplaatsenzorg.pdf>
- Kisamore, J. L., & Alexander, E. (2008). Using an internship opportunity to expand awareness of industrial/organizational psychology. 10.
- Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). benefits of the business college internships: a reseach review. *Journal of Employment Counseling*, 45, 61-66.
- Mainous, A. G., & Gill, J. M. (1989). The importance of continuity of care in the likelihood of future hospitalization: is site of care equivalent to a primary clinician? *American journal of public health*, 88(10), 1539-1541.
- Maskooki, K., Rama, D. V., & Raghunandan, K. (1998). Internships in undergraduate finance programs. *Financial Practice & Education*, 8, 74—82.
- McClure, L., & Hinshaw, A. S. (2002) Magnet Hospitals Revisited: Attraction and retention of professional nurses, American Nurses Publishing, Washington D.
- Meng, C., Soudant, E., & van Thor, J. (2010). MBO: Tevredenheid en aansluiting met vervolgonderwijs en arbeidsmarkt (pp. 24). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. California: Sage Publications.
- Raymond, M. A., McNabb, D. E., & Matthaei, C. F. (1993). Preparing graduates for the workforce: The role of business education. *Journal of Education for Business*, 68, 202-206.
- Reynders, G. (2008). *Bejaardenzorg Grauwzusters Hasselt - Tongeren als attractieve werkgever voor bachelors verpleegkundigen: gevalstudie*. Msc, Universiteit van Hasselt, Hasselt.
- Ritzen, H. (2007). Didactisch raamwerk van het leren in de leerafdeling. *Onderwijs en gezondheidszorg*(7). www.OenG.bsl.nl
- Regionaal Infopunt Zorg Opleidingen. (2010). Blokindeling. Verkregen op 27 november, 2010, van www.rizo.starsale.nl
- van Duin, C., & Nicolaas, H. (2010). Bevolkingsprognose 2009-2016: omslag naar lagere groei. In Centraal Bureau voor Statistiek (Ed.), *Bevolkingstrends* (pp. 70). Den Haag: Centraal Bureau voor Statistiek.
- Verdaasdonk, D. (2008). De leerweg van de leerafdeling. *Onderwijs en gezondheidszorg*(2). www.OenG.bsl.nl
- Wesselink, R., Biemans, H., Mulder, M. & van den Elsen, E.R. (2007). Competence-based VET as seen by Dutch researchers. *European journal of vocational training*, 40(1), 38-51.
- Witjes-Wooning, O., Berben, S., Wiellersen, C., Molema, W., van Berkel, H., & Hollands, L. (2007). Opleidingsafdeling: krachtig leerklimaat of broeikaseffect. *Onderwijs en Gezondheidszorg*, 7, 3-7.