

# Zomerstages in de zorg

---

*een evaluatie naar de drijfveren van studenten, docenten en werkbegeleiders*

## LITERATUURONDERZOEK

***Onderzoeker:***

Annet Nimeijer  
s0163872  
Onderwijskunde  
Universiteit Twente

***Begeleiders intern:***

1. Hans Luyten
2. Martina Meelissen

***Begeleiders extern:***

1. Jan Wiggers
2. Sylvia van Elburg

***Datum:***

12 december 2010

## Voorwoord

Ik voer mijn bacheloropdracht uit bij de werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland (WGV). De WGV richt zich op de personeelsvoorziening van de sector Zorg en Welzijn. Zo wordt er gewerkt aan een regionale aanpak van vraagstukken rond HRM-beleid, sectorale profilering en imago. Mijn bacheloropdracht valt onder de afdeling ‘Onderwijs’. Deze afdeling is opgezet om knelpunten en de aansluiting tussen de scholen en de arbeidsmarkt in kaart te brengen en de partijen te verbinden. Zo ontstaat er een betere afstemming en aansluiting tussen de scholen en de zorg- en welzijnsinstellingen. Het gaat hierbij om kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten van de onderwijsinstelling of het werkveld. Om het wat concreter te maken houdt de afdeling ‘Onderwijs’ zich bezig met onder andere beroepsbeeldvorming basisonderwijs, VO, MBO en HBO. Daarnaast ook met het ontwikkelen van meetinstrumenten om instellingen inzicht te geven aan hun eigen opleidingsbehoeften binnen de organisatie. Maar ook houden ze zich bezig met het bij elkaar brengen van de partijen vanuit het onderwijs en vanuit de zorg- en welzijnsinstellingen. Zo komt ook dit onderwerp daarvoor in aanmerking, namelijk zomerstages in de zorg.

Begin 2009 kwam het idee van de zomerstages op tafel bij de WGV. Zij hebben toen geïnventariseerd bij instellingen en opleidingen naar hun wensen en belangen. Uiteindelijk zijn er drie soorten groepen in het leven geroepen om de zomerstage vorm te geven, te weten een stuurgroep, een adviesgroep en twee werkgroepen. De stuurgroep behartigt de belangen van alle partijen, bewaakt de voortgang en neemt beslissingen. De adviesgroep geeft concrete adviezen op de vragen van de stuurgroep. De werkgroepen inventariseren mogelijkheden en eventuele beperkingen die opgepakt dienen te worden om te komen tot invoering van de zomerstage. De werkgroepen verzorgen en begeleiden tevens de implementatie van de benodigde wijzigingen binnen de leerafdelingen om te komen tot de benutting van de zomerperiode als stageperiode. Zij hebben mogelijk gemaakt dat er in 2010 reeds een kleine pilot van de zomerstage is geweest.

In dit literatuuronderzoek worden een aantal termen gebruikt die ik graag van te voren wil verklaren. Er wordt vaak gesproken over opleidingen ‘Zorg en Welzijn’. Onder deze noemer vallen een aantal opleidingen van verschillende niveaus. Ze zijn te vinden in tabel 1. Een aantal opleidingen in deze tabel zijn grijs gearceerd. De grijze arcering betekent dat er van deze opleidingen leerafdelingen zijn in de regio’s Twente en de Achterhoek. Wanneer er gesproken wordt over een zomerstage op de leerafdeling van de opleidingen ‘Zorg en Welzijn’ gaat het over de grijs gearceerde opleidingen.

Tabel 1. MBO opleidingen die vallen onder 'Zorg en Welzijn'.

|        | Zorg   |                                | Welzijn   |
|--------|--|--------------------------------|---|
| Niveau | Assisterende gezondheidszorg (AG)                              | Verpleging en verzorging (V&V) | Sociaal agogisch werk (SAW)   |
| 4      | Apothekersassistent;<br>Doktersassistent;<br>Tandartsassistent | Verpleegkundige                | Sociaal-cultureel werker;<br>Sociaal maatschappelijk dienstverlener;<br>Maatschappelijke zorg (meerdere uitstromen);<br>Pedagogisch werk (meerdere uitstromen);<br>Onderwijsassistent |
| 3      |  | Verzorgende - IG               | Pedagogisch werk (meerdere uitstromen);<br>Maatschappelijke zorg (meerdere uitstromen)  |
| 2      |  | Helpende zorg en welzijn       |   |
| 1      |  | Zorghulp                       |   |

Daarnaast heb ik het in mijn verslag verscheidende malen over stage lopen, terwijl op het MBO altijd gebruik wordt gemaakt van het woord beroepspraktijkvorming (BPV). Zij gebruiken het woord BPV omdat dat hun inziens veel meer de lading dekt dan het woord stage. In dit verslag heb ik ervoor gekozen om het woord stage te blijven gebruiken, omdat het een algemeen bekend begrip is. Elke keer dat ik het woord stage gebruik, bedoel ik beroepspraktijkvorming zoals dat bekend is binnen het MBO.

In dit document staat beschreven hoe er met behulp van de literatuur wordt toegewerkt naar de onderzoeksvraag.

## Inhoudsopgave

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Voorwoord .....                   | 2  |
| Inhoudsopgave .....               | 4  |
| Inleiding .....                   | 5  |
| Demografische ontwikkelingen..... | 7  |
| Aantrekken personeel .....        | 8  |
| Aansluiting arbeidsmarkt .....    | 9  |
| Stageplekken .....                | 9  |
| Leerafdeling .....                | 9  |
| Continuïteit.....                 | 12 |
| Competentiegericht onderwijs..... | 12 |
| De zomerperiode .....             | 14 |
| Andere sectoren.....              | 15 |
| Terugkoppeling .....              | 15 |
| Referenties.....                  | 18 |

## Inleiding

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

Veel zorginstellingen staan de komende jaren voor een uitdaging om zorg te kunnen blijven geven aan alle cliënten. De druk op de werknemers van de zorginstellingen wordt door henzelf, mede door de vergrijzing, al als erg hoog ervaren (Barometerzorg, 2010). De vergrijzing is niet de enige oorzaak. De zorg kan steeds meer: grotere operaties, grotere overlevingskansen en mensen blijven langer leven. Al deze voordelen hebben ook nadelen. Grotere operaties betekent bijvoorbeeld meer intensieve zorg. Meer intensieve zorg betekent weer meer werkdruk. Daarentegen wil de zorginstelling dat de cliënt een zo kort mogelijke ligduur heeft, dit brengt ook weer werkdruk met zich mee.

De vraag naar opgeleid personeel wordt dus veel groter, zodat uiteindelijk de hoge werkdruk verdeeld kan worden. Echter ontstaan er door de aanwezige problemen in de zorg vanzelf moeilijkheden bij het opleiden van nieuwe mensen voor de zorg. De drukte op de werkvloer maakt het voor opleidingen van 'Zorg en Welzijn' steeds moeilijker om stageplekken te vinden voor studenten (Kant & Ruitenburg, 2006). De animo voor werken in de zorg is afgelopen jaren langzaam toegenomen (Calibris, 2009), alleen door te weinig begeleiders/medewerkers op de werkvloer kunnen opleidingscentra hun studenten niet altijd op een stageplek plaatsen. Voor instellingen ontstaat 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.

Hierboven is één oorzaak benoemd voor het tekort aan stageplekken, er zijn er echter nog meer. Kant en Ruitenburg (2006) hebben onderzoek gedaan naar deze oorzaken. Hier een overzicht:

- Stagiaires krijgen via de CAO een stagevergoeding, waardoor het voor zorginstellingen vaak niet betaalbaar is om stagiaires aan te nemen.
- Er is vaak geen mankracht voor het begeleiden van de stagiaires bij de instellingen. Door bezuinigingen zijn er tevens minder stageplaatsen.
- Instellingen zetten soms zelf ook opleidingstrajecten op, waardoor ze minder tot geen stageplaatsen aanbieden.
- Vraag en aanbod zijn niet goed op elkaar afgestemd. Er zijn steeds meer mensen die de opleiding willen volgen, terwijl het aantal stageplaatsen niet meegroeit.
- Verdringing door de hogere niveaus. Omdat instellingen weinig mogelijkheden hebben tot het begeleiden van stagiaires, hebben zij vaak voorkeur voor stagiaires van hogescholen.

Om aan deze tekorten het hoofd te blijven bieden, is het idee ontstaan om stageplekken aan te bieden in de zomerperiode, het zogeheten blok vijf van het studiejaar. Het 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 is iedereen op de hoogte van 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 stageplekken zullen in die periode beschikbaar zijn op de leerafdeling. 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 studenten, behalve in de zomerperiode.

Hier bestaat dus een ‘gat’ wat opgevuld kan worden. In dit literatuuronderzoek wordt een breed kader geschetst omtrent de zomerstage. Verschillende onderwerpen worden aan de orde gebracht en zijn opgedeeld in verschillende hoofdstukken.

### *Leeswijzer*

Allereerst wordt er begonnen met de demografische ontwikkelingen, deze ontwikkelingen geven aan waarom het zo belangrijk is dat er voldoende mensen worden opgeleid voor een baan in de zorg. Daarna wordt er verteld over de mogelijkheden om personeel te behouden of aan te trekken. Door de demografische ontwikkelingen is het van belang dat naast het opleiden van voldoende personeel, de werkgevers ook het opgeleide personeel weten te behouden of aan te trekken. Vervolgens wordt er gesproken over aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat de opleiding de studenten goed voorbereidt en dat de student weet wat hij kan verwachten. Dit doet de opleiding door de studenten kennis te laten maken met het werk door middel van de stages. Dat brengt ons direct bij het volgende hoofdstuk, welke gaat over stages. Er wordt ingegaan op het belang van de stages. Het aantal stageplekken werd fors groter door de oprichting van de leerafdeling. In het volgende hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op het doel, functie en toegevoegde waarde van de leerafdeling. De leerafdeling is 52 weken per jaar open, terwijl er maar 40 weken per jaar studenten zijn. De zomerperiode is een periode waarin er geen studenten op de leerafdeling zijn. Dit komt de continuïteit van de afdeling niet ten goede. Er wordt een klein hoofdstuk besteed aan het belang van continuïteit op een afdeling. Naast de zomerstages is het de bedoeling dat de studenten ook theoretisch onderwijs kunnen krijgen. Sinds 2010 zijn de opleidingen van ‘Zorg en Welzijn’ gebaseerd op competentiegericht onderwijs. De leerafdeling is ook op die manier ingericht. Daarom wordt er in dit literatuuronderzoek ook aandacht geschonken aan competentiegericht onderwijs. Er wordt vooral ingegaan op de belangrijke elementen van competentiegericht onderwijs.

Stage lopen op de leerafdeling is al een verplicht onderdeel geworden voor studenten. Stage lopen op de leerafdeling in de zomerperiode is daarentegen nog niet erg bekend. De zomerperiode is voor studenten en docenten een periode van vakantie. Toch zijn er al meerdere initiatieven in zowel Nederland als daarbuiten om de zomerperiode nuttig te gebruiken. Hier wordt dan ook aandacht aan besteed in een volgend hoofdstuk. Daarnaast wordt in het hoofdstuk daarna ook aandacht besteed aan sectoren waarbij het al ‘normaal’ is om stage te lopen in de zomerperiode. Hierbij hebben we het over onder andere de sectoren toerisme en recreatie. Er wordt ingegaan op de docentbegeleiding van deze studenten in de zomerperiode. Afgelopen zomer zijn er twee onafhankelijke, kleine pilots uitgevoerd. In totaal hebben er, tijdens de pilots, twee studenten stage gelopen op een leerafdeling en 3 studenten op een normale afdeling in de zomerperiode. Daarbij zijn ook een aantal docenten en werkbegeleiders betrokken geweest. Deze pilots worden teruggekoppeld. Daarnaast wordt toegewerkt naar de uiteindelijke onderzoeksvraag. Voordat er begonnen kan worden aan het lezen van de hoofdstukken wordt er eerst nog aangegeven hoe de literatuur, die gebruikt is voor dit verslag, is gevonden.

### *Literatuur*

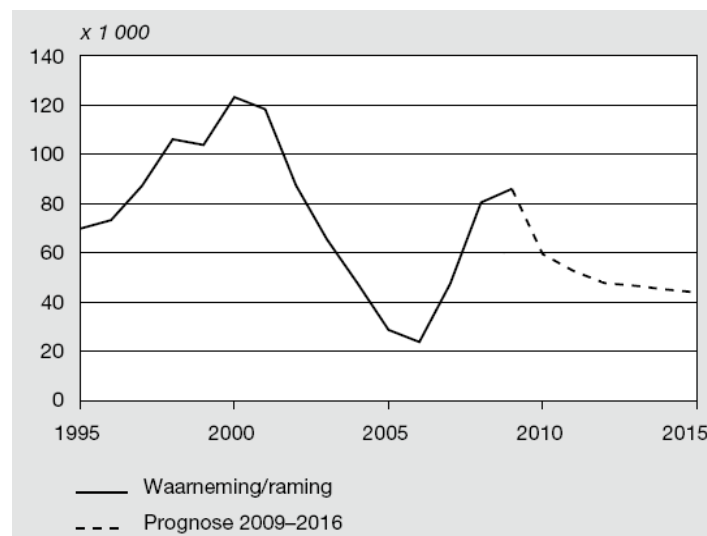
Allereerst heb ik geprobeerd me in te lezen in het onderwerp door te lezen over de algemene problemen in de zorg. Ik wilde weten wat er op dit moment allemaal afspeelt, om een goed beeld te krijgen van het probleem. Daarnaast wilde ik ook een goed beeld krijgen over de initiatieven die worden genomen in de zomervakantie, zodoende heb ik hier ook informatie over gelezen. Door deze zoektocht kwam ik op ideeën waarop ik kon gaan zoeken in de verschillende databases.

Wetenschappelijke literatuur heb ik proberen te vinden in de volgende databases: 'Picarta', 'Scopus en 'Ebsco host'. Onder 'Ebsco host' vallen meerdere databases, waaronder ERIC. Ik heb daarbij gezocht in alle databases tegelijk. Uiteindelijk heb ik ook geprobeerd om in de database 'Web of Science' geschikte literatuur te vinden. De meeste wetenschappelijke literatuur die ik verwerkt heb in dit verslag, heb ik gevonden in de 'Ebsco host' database. Zeer diverse termen waren het onderwerp van de zoekfunctie. Dit waren grofweg gezegd onder andere 'summerschools', 'competency based education', 'continuity healthcare' en 'internships'. Ik noem hier alleen de hoofdtermen waarop ik heb gezocht. Ik heb ook geprobeerd artikelen te vinden over deze onderwerpen door de zoekfunctie anders te formuleren. Ook heb ik gebruik gemaakt van de database 'MedLine', om echte zorggerelateerde artikelen te vinden. Daarnaast heb ik in de Nederlandse database 'onderwijs en gezondheidszorg' gezocht om informatie te vinden over leerafdelingen.

## Demografische ontwikkelingen

De demografische ontwikkelingen spelen een grote rol bij de problemen die de afgelopen tijd in de zorg zijn ontstaan. De bevolkingsgroei nam de afgelopen jaren toe en de prognose voor komende jaren laat zien dat bevolkingsgroei zal blijven toenemen (figuur 1). Alleen is er een minder grote toename dan afgelopen jaren. Een toename van de bevolkingsgroei blijft bestaan doordat het geboortecijfer hoger is dan het sterftcijfer, daarnaast blijft er een positief migratiesaldo bestaan. Dit migratiesaldo geeft aan dat er meer mensen in Nederland gaan wonen dan dat er vertrekken uit Nederland.

*Figuur 1.* Prognose bevolkingsgroei tot en met 2016 (van Duin & Nicolaas, 2010).



Naast de demografische ontwikkelingen verandert ook de leeftijdsopbouw in de bevolkingssamenstelling, zoals te zien is in tabel 2. De prognose laat zien dat de leeftijdsgroepen van 0-19 jarigen en 20-64 jarigen procentueel gezien dalen. Juist de groep van 65 jaar en ouder neemt procentueel gezien toe. Het wordt misschien nog duidelijker als de groene en grijze druk met elkaar vergeleken worden. De grijze druk, de 65 plussers, nemen procentueel fors toe, terwijl de groene druk, de 0-19 jarigen procentueel gezien juist licht afnemen. Dit geeft aan dat naar verhouding de oudere mensen in aantal toenemen en de jongere mensen in aantal afnemen, ofwel vergrijzing.

Tabel 2. Prognose leeftijdopbouw bevolkingssamenstelling tot en met 2016  
(van Duin & Nicolaas, 2010).

|                  | 2009       | 2016                  |
|------------------|------------|-----------------------|
|                  | waarneming | prognose<br>2009–2016 |
|                  | %          |                       |
| 0–19 jaar        | 23,9       | 22,6                  |
| 20–64 jaar       | 61,1       | 59,2                  |
| 65 jaar of ouder | 15,0       | 18,2                  |
| Groene druk      | 39,0       | 38,2                  |
| Grijze druk      | 24,5       | 30,7                  |

De vergrijzing heeft voor de zorg een aantal gevolgen. Ten eerste heeft vergrijzing tot gevolg dat er veel mensen met pensioen zijn. Waardoor mensen die misschien eerst wel in de zorg werkten, hun functie niet langer meer uitoefenen. Daarnaast is het zo dat voor oudere mensen de kans groter is dat ze zorg nodig hebben. Reynders (2008) vermeldt in zijn studie het verband tussen leeftijd en gezondheidsproblemen. 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 uitoefenen van de dagelijkse handelingen. Deze situatie betekent dat er met minder personeel, meer zorg gegeven moet worden. Instellingen moeten met deze situatie zien om te gaan.

## Aantrekken personeel

Voor zorginstellingen is het noodzakelijk personeel te hebben om de vraag naar zorg te kunnen blijven leveren. Het blijkt voor zorginstellingen steeds moeilijker om bekwaam personeel te behouden of aan te trekken. Voor zorginstellingen wordt het daarom steeds belangrijker een aantrekkelijke organisatie te zijn. Dit proberen ze door te voldoen aan de kenmerken van een magneetziekenhuis. Deze ziekenhuizen, ook wel gecertificeerd door een zogeheten Magneet-certificering, slagen er beter in om medewerkers aan te trekken dan andere ziekenhuizen, de kwaliteit van deze ziekenhuizen is hoger en magneetziekenhuizen zijn sterk gericht op klinische uitkomsten (Beroepsvereniging van zorgprofessionals, 2009). De magneetziekenhuizen richten zich in totaal op veertien ‘essentials of magnetism’ (Reynders, 2008), ook wel belangrijke ‘magneetfactoren’. Een aantal belangrijke magneetkrachten zijn: ‘imago van verpleging’, ‘professionele ontwikkeling’ en ‘persoonlijk beleid’. Allemaal punten met als doel de verpleegkundigen te betalen naar verdienste, te kunnen laten groeien in het beroep en aandacht geven aan de kennis van de verpleegkundige door ze meer stem te laten krijgen in de multidisciplinaire teams. Dit wordt ook wel excellente zorg genoemd. Excellente zorg heeft als doel het beroep goed uit te kunnen oefenen en wel op zodanige wijze dat het werk aantrekkelijk is en blijft. De aanwezigheid van deze factoren zou de arbeidstevredenheid en zo de aantrekkelijkheid van de organisatie als werkgever verhogen (McClure & Hinshaw, 2002). Er wordt

gesproken over magneetziekenhuizen, echter gaat het niet alleen om ziekenhuizen. De magneetfactoren zijn toe te passen op allerlei soorten zorginstellingen, zoals verpleeg- en verzorgingshuizen. Er wordt gesproken over magneetziekenhuizen omdat deze term is komen overwaaien uit Amerika, waar ze het ‘magnet hospitals’ noemen.

## Aansluiting arbeidsmarkt

De MBO-opleiding bereidt de studenten voor op de arbeidsmarkt. Het is daarom gewenst dat de opleiding precies zo is ingericht dat de student het beste wordt voorbereid. Uit onderzoek van Meng, Soudant en van Thor (2010) blijkt dat ongeveer 80% van de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO is te spreken over de aansluiting tussen hun opleiding en hun huidige functie. Dit onderzoek is uitgevoerd bij reeds gediplomeerde schoolverlaters vanuit alle verschillende soorten opleidingen en niveaus binnen het MBO. Bij de opleidingen van ‘Zorg en Welzijn’ wordt er veel aandacht besteedt aan voorbereiding op de arbeidsmarkt door middel van de stages. Het is dan wel noodzakelijk dat er voldoende stageplekken beschikbaar zijn.

## Stageplekken

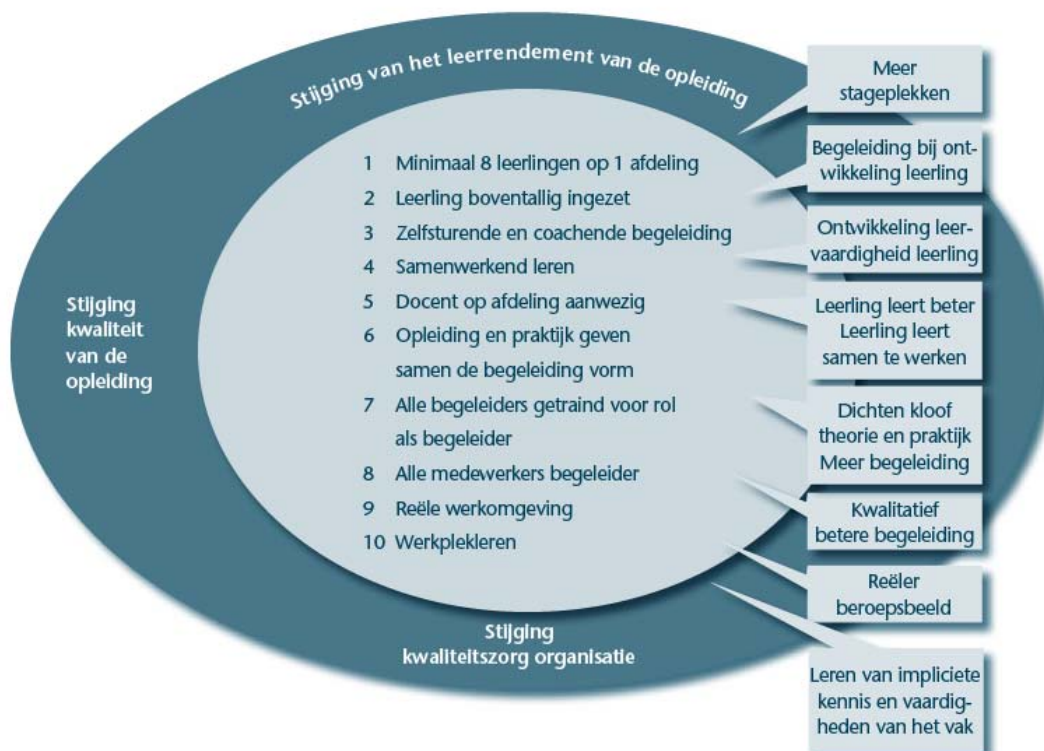
Beroepspraktijkvorming (BPV), ook wel het leren van een vak in de praktijk, wordt steeds belangrijk in opleidingen, mede omdat hierdoor de kwaliteit van de studenten gewaarborgd blijft. Studenten die voor hun beroep worden opgeleid leren op school formele kennis en in de arbeidspraktijk informele kennis. Onderzoeker Ritzen (2007) geeft aan dat studenten in een contextrijke leeromgeving makkelijker hun competenties ontwikkelen. De definitie van competentie is voor veel interpretatie vatbaar. In dit artikel wordt uitgegaan van de volgende betekenis: 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, 1994). 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. De student leert tijdens de stage ook de normen en waarden die in het beroep een rol spelen (ROC Eindhoven, 2010). De afgelopen paar jaar zijn de stageplaatsen voor verschillende opleidingen van ‘Zorg en Welzijn’ ofwel gestegen ofwel gedaald (Calibris, 2009). Dit betekent dat er vanuit het werkveld vraag is naar stagiaires met een bepaalde opleiding of niveau. De meeste zorginstellingen vragen om hetzelfde soort stagiaire (hoger niveau, hoger leerjaar), hierdoor is er minder vraag naar andere stagiaires (lager niveau, lager leerjaar). Dit heeft een ‘mismatch’ tot gevolg. Voor enkele opleidingen zijn er voldoende stageplekken om alle stagiaires te plaatsen, terwijl voor een andere opleiding er maar geen stageplek gevonden kan worden.

## 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, 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 4 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 geleerd en begeleid 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 2. 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 2. Model voor leerafdeling (Verdaasdonk, 2008).



### *De student*

Ritzen (2007) geeft aan dat de student in een leerafdeling zich vooral zal richten op zijn plek en functie binnen de leerafdeling. In eerste instantie handelt de student op een leerafdeling naar wat hij tot dan toe heeft geleerd (zijn vooropleiding, levensverhaal en persoonlijke ervaring). Vervolgens richt hij zich op de cliënt waarmee hij te maken krijgt. Elke cliënt heeft andere zorg nodig en de student moet zich afvragen wat er moet gebeuren om die zorg te kunnen geven. Op basis van de kwalificaties van de student probeert hij zijn leerervaringen van de leerafdeling te integreren in zijn gedrag (Ritzen, 2007). Voor de student is het op een leerafdeling belangrijk dat hij zich bewust is van zijn rol, maar daarnaast ook dat hij de link kan leggen tussen theorie (geleerd op school) en praktijk (de leerafdeling). Op de leerafdeling moet de student professioneel kunnen handelen (het oplossen van problemen, samenwerken en communiceren met collega's en cliënten), zelfstandig kunnen werken en gericht zijn op de toekomst.

### *Het leerproces*

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 persoonlijke leerproces van de student op een leerafdeling wordt gestuurd door de aanwezige cliënten met hun specifieke vraag naar zorg. De leerinhouden zijn gebonden aan de alledaagse werkzaamheden, ervaringen en deelname binnen de leerafdeling. De student past toe wat hij op dat moment heeft geleerd. De werkbegeleiders en de docent-begeleiders coachen hierbij de student, zij zorgen dat de student voldoende kennis heeft. Binnen het leerproces is het belangrijk dat er aandacht geschonken wordt aan professioneel handelen, denken in processen en voldoende inzicht hebben op de werkproblemen binnen het vakgebied.

### *Werkbegeleider en docent-begeleider*

De docent en de werkbegeleider sturen het leerproces bij en passen de leerinhouden aan gericht op de kaders van het kwalificatiedossier (Ritzen, 2007). In het kwalificatiedossier staan de competenties die de studenten aan het eind van de opleiding dienen te beheersen. Belangrijke taken voor de begeleiders zijn plannen, herkennen van de leersituatie, metacommunicatie (ofwel bewust zijn van de manier waarop ze zelf communiceren) en kennis van de student. De begeleiders dienen tevens inzicht te hebben in de leerprocessen van de studenten, maar ook de processen binnen de leerafdeling. 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 verwachtingen hebben wat betreft het ontdekkend leren.

### *Positief verloop*

Het concept leerafdeling werd een succes. Er zijn veel stageplekken beschikbaar gekomen en studenten, begeleiders en zorgvragers spraken zich positief uit over de kwaliteit en het rendement van de stages op de leerafdeling (Verdaasdonk, 2008). Echter één nadelig punt van de leerafdeling is de continuïteit.

## 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 voor 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. De cliënten zijn gewend aan de studenten om hen heen, maar in de zomerperiode zijn alle studenten afwezig. Er is dan bijvoorbeeld veel minder tijd voor welzijnsactiviteiten voor de cliënten. De extra aandacht voor de cliënt verdwijnt. Kortom, de continuïteit van de afdeling gaat verloren in de zomervakantie. Voor het vaste personeel is het vervelend omdat de werkprocedure in de zomerperiode weer heel anders loopt. Gill en Mainous (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 bij discontinuïteit zich geen zorgen maken om de zorg die ze ontvangen. Deze periode wordt door de cliënten alleen niet als prettig ervaren. De continuïteit van een afdeling heeft een positief effect op het gedrag van de cliënten (Becker, Drachman & Kirscht (1974). Gill en Mainous (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.

Om deze continuïteit wel te kunnen behouden op een afdeling, bestaat er het idee om ook tijdens de zomerperiode studenten te blijven toewijzen aan deze stageplekken. Zoals al gezegd is lopen de stagiaires ongeveer vier dagen per week stage op een leerafdeling en volgen ze daarnaast één dag per week lessen. Willen opleidingscentra in de zomervakantie de studenten toewijzen aan de leerafdelingen, dan zouden ze ook les moeten blijven geven aan deze studenten. De stage op de leerafdeling en de lessen vinden beide plaats volgens de basisprincipes van competentiegericht onderwijs.

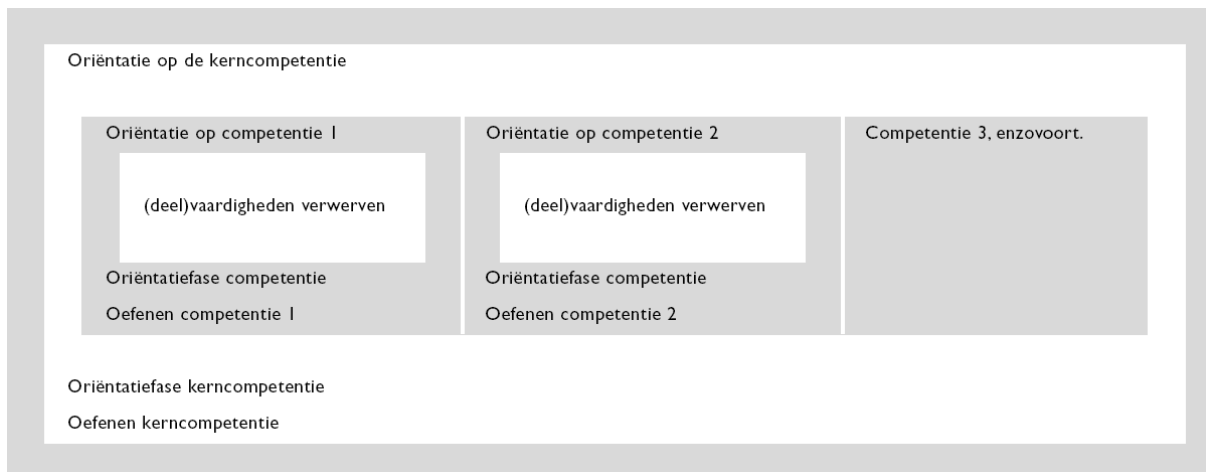
## Competentiegericht onderwijs

De leerafdeling sluit goed aan bij de competentiegerichte opleidingen. De opleidingen van 'Zorg en welzijn' zijn tevens competentiegericht. 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.

Nieuwe competenties worden op een bepaalde manier aangeleerd. Het begint met oriënteren op een kerncompetentie. Met een kerncompetentie kunnen kernactiviteiten die in het beroep kunnen voorkomen, uitgevoerd worden. Een kernactiviteit is bijvoorbeeld het organiseren van een inentingsprogramma. De bijbehorende kerncompetentie is het kunnen organiseren van een inentingsprogramma. Om kerncompetenties te kunnen uitvoeren moet men beschikken over competenties. Een competentie, aansluitend bij voorgaand voorbeeld, zou bijvoorbeeld kunnen zijn het kunnen inenten tijdens een inentingscampagne. Naast competenties moet men beschikken over de vaardigheden die nodig zijn om competenties te kunnen uitvoeren. In dit geval zou de bijbehorende vaardigheid kunnen zijn: het geven van een injectie. Huisman (2001) laat in figuur 3 zien hoe de

opbouw van de leerprocessen eruit ziet. Er wordt begonnen om het grote geheel te bekijken, ofwel de oriëntering op de kerncompetentie. Vervolgens wordt er toegespitst op één van de bijbehorende competenties en de daarbij behorende deelvaardigheid. Hierna wordt er weer uitgezoomd en wordt de eerste competentie geoefend. Zo gaat dat ook bij de overige competenties. Wanneer dat gebeurd is, wordt er weer naar het grote geheel gekeken, de kerncompetentie, en wordt dit geoefend. Zo is het leerproces opgebouwd.

*Figuur 3. Het leerproces van (kern) competenties (Huisman, 2001).*



Op de MBO opleidingen van 'Zorg en Welzijn' wordt op dit moment al competentiegericht onderwijs aangeboden. Biemans et al. (2004) beschrijven in een uitgebreid achtergrondoverzicht hoe competentiegericht onderwijs in Nederland is terechtgekomen. De interesse in competentiegericht onderwijs is in Nederland ontstaan in 1960 en 1970 doordat in de USA verschillende publicaties over competentiegericht onderwijs verschenen. Na een aantal onderzoeken waarin bleek dat competentiegericht onderwijs geen vruchten bleek af te werpen, verloor Nederland rond 1980 de interesse in competentiegericht onderwijs. In veel landen, ook buiten Europa, bleven de ontwikkelingen maar door gaan. Begin jaren '90 werd de interesse in competentiegericht onderwijs weer opgewekt door andere benaderingen. In Nederland is competentiegericht onderwijs toen erg populair geworden. Biemans et al. (2004) geven aan dat dat onder meer komt door de grote verwachtingen vanuit de arbeidsmarkt. Er wordt namelijk verwacht dat competentiegericht onderwijs het gat tussen het schoolwerk 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. De aansluiting wordt hierdoor verbeterd. In 2010 is het competentiegericht onderwijs ingevoerd op de MBO opleidingen in Nederland. Biemans et al. (2004) geven in datzelfde onderzoek nog een aantal voordelen. Ze hebben onderzocht dat beleidsmakers geloven dat studenten beter presteren op taken bij moderne bedrijven met competentiegericht onderwijs dan met het traditionele leerconcept. Daarnaast geldt ook dat studenten meer gemotiveerd worden door het competentiegerichte onderwijs. Wesselink et al. (2007) benoemen een aantal elementen die horen bij competentiegericht onderwijs. De volgende punten worden onder andere genoemd:

- De competentieontwikkeling van de student wordt bijgehouden. Dit kan onder andere door middel van formele evaluatie of door feedback.

- De leersituaties van studenten vinden plaats in authentieke situaties. Hierdoor is er diversiteit in de leersituaties maar worden ook de relaties tussen theorie en praktijk gewaarborgd.
- In de leerprocessen van de studenten vindt er integratie plaats van kennis, vaardigheden en gedrag.
- De zelfreflectie en de zelfverantwoordelijkheid van de studenten worden gestimuleerd. Zo moet de student bewust zijn van wat hij leert/wil leren.
- De docenten zijn coaches en experts, op deze manier moeten ze het leerproces van de studenten ook ondersteunen.
- De student moet zich kunnen focussen op de toekomstige carrière. Het leerproces van de student is een basis voor levenslang leren.

Op de MBO opleidingen van ‘Zorg en Welzijn’ wordt ook competentiegericht onderwijs gegeven. Elke periode zijn er enkele modules (onderwerpen) die de studenten kunnen volgen. Het gaat hierbij om echte theoriecomponenten zoals Nederlands en rekenen, maar daarnaast ook modules die aan de zorg gerelateerd zijn. Als de stages in de zomervakantie doorgaan, zijn theoriecomponenten ook wenselijk. De keuze voor een theoriecomponent (ofwel module) zal in de zomervakantie minder groot zijn, en zal vooral bestaan uit zorg gerelateerde modules.

## De zomerperiode

Zoals hiervoor al kort is aangekaart, bestaat er het idee om zomerstages aan te bieden op de leerafdeling. Dit idee is vooral ontstaan om de continuïteit van de afdeling te bevorderen. Er bestaan meerdere initiatieven om de zomerperiode niet onbenut te laten. De zomer is een periode waarin er veel kennis verloren gaat die geleerd is in het collegejaar ervoor. Dit geldt vooral voor studenten die moeite hebben het jaar voldoende af te sluiten (Denton, 2002). Zo wordt het gat tussen ‘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).

In de USA zijn er ‘summerschools’ opgericht. ‘Summerschools’ hebben voornamelijk als 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). Resultaten laten zien dat ‘summerschools’ gefocust zijn op het verbeteren van reeds behaalde (teleurstellende) resultaten of andere doelen die een positieve impact hebben op de kennis en vaardigheden van de deelnemers. Elke student profiteert van de ‘summerschool’, wel is er verschil in hoe groot het behaalde positieve effect is. Wanneer instructie geïndividualiseerd is en het programma relatief klein, zijn de effecten groter (Cooper et al., 2001). Garland en Garland (2006) hebben aangetoond dat studenten die gebruik hebben gemaakt van een ‘summerschool’ ook daadwerkelijk beter presteren in het nieuwe schooljaar. De ‘summerschool’ is nu al een tijd buiten de USA bekend en wordt al in veel landen buiten de USA opgezet. Jaarlijks maken er veel studenten gebruik van de lessen in de zomerperiode (Cooper et al., 2001).

In Nederland zijn er ook verschillende initiatieven om de zomerperiode niet onbenut te laten blijven. Zo wordt er in de zomervakantie incidenteel les gegeven in de vorm van ‘bijspijkerkampen’. Iedereen die zich in de zomervakantie wil richten op een bepaald vak of onderwerp, kan zich hiervoor opgeven. Het doel van een dergelijk bijspijkerkamp is het krijgen van meer kennis van dat bepaalde onderwerp en er de komende periode beter op kunnen scoren.

Ook is het concept van lesgeven in de zomer in Nederland niet meer vreemd. Sinds 2008 hebben we 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), wat een voordeel kan zijn voor werkende ouders. De leerlingen moeten hier minimaal het aantal verplichte uren volgen zoals is voorgeschreven door de regering, maar iedereen is vrij om meer uren te volgen. De animo voor de flexibele school neemt toe. Dit jaar worden er nog zeven flexibele scholen opgestart, en staan er nog tien in de kinderschoenen bij diverse gemeentes (Een vandaag, uitzending 17-08-2010).

Naast de flexibele basisschool, zijn er ook initiatieven op MBO-niveau. Er loopt nu een experiment dat de 'netwerkschool' heet. De netwerkschool is eigenlijk een groot integraal model, waarbij factoren als ict-inzet, flexibele organisatie, functiedifferentiatie en hechte samenwerking met het bedrijfsleven worden samengebracht (Kennisnet, 2010). Een belangrijke punt uit dit model is kostenbesparing (de Argumentenfabriek, 2008). Een schoolgebouw staat er het gehele jaar, maar wordt daarvan maar ongeveer 40 weken gebruikt. Het leegstaan van een dergelijk groot gebouw, kost veel geld. Door effectiever hiermee om te gaan, kan er veel geld bespaard worden, of beter worden ingezet. Daarom is een punt uit het integraal model van de netwerkschool ook om het hele jaar door open te zijn (de Argumentenfabriek, 2008). Het experiment wordt nu bij vijf MBO scholen uitgetoetst, waaronder het ROC van Twente. De experimentele fase is in 2010 gestart en zal in 2015 worden afgerond. Zo blijkt dat er meerdere initiatieven genomen zijn om de zomerperiode nuttig te besteden.

## Andere sectoren

Ook bij andere sectoren zijn er al stappen gemaakt om de zomerperiode te gebruiken als periode om kennis over te brengen. Zo zijn er MBO scholen die een horeca zomerschool aanbieden voor MBO'ers en volwassenen (Landstede, 2010). Deze zomerschool geeft uiteindelijk de studenten/cursisten een kwalificatie die van belang kan zijn bij een vervolgopleiding. Naast scholing in de zomervakantie, wordt er op het gebied van horeca, recreatie en toerisme vaak stage gelopen in de zomervakantie. Deze stages in de zomervakantie bieden tevens een mooie kans om in het buitenland stage te kunnen lopen. Maar ook in Nederland worden er tijdens de zomerperiode stageplekken aangeboden voor studenten van de opleidingen horeca, recreatie en toerisme. Het begeleidingssysteem zit grotendeels als volgt in elkaar. Voor de zomerstage hebben student en docent contact met elkaar en bespreken met elkaar de leerdoelen tijdens de zomerstage. Tijdens de stage heeft de student voornamelijk alleen contact met zijn begeleider op het stageadres. Mocht de student tijdens zijn zomerstage vragen hebben voor de docent, kan de student contact opnemen met de desbetreffende docent of met de school. Afhankelijk van hoe bereikbaar de docent is (i.v.m. bijvoorbeeld een vakantie in het buitenland) kan de student contact krijgen met de docent. Ondersteunend personeel is in ieder geval wel aanwezig. Na de zomerstage, het begin van het nieuwe schooljaar, hebben de student en docent weer contact met elkaar. De stage wordt dan goed doorgenomen. De studenten van de opleidingen horeca, recreatie en toerisme genieten dus relatief veel zelfstandigheid tijdens de stageperiode.

## Terugkoppeling

Het is duidelijk dat er in meerdere sectoren dezelfde 'problemen' ervaren worden tijdens de zomerperiode. Om die reden zijn er al meerdere initiatieven ondernomen om de zomerperiode effectief te gebruiken. In dit artikel gaat het specifiek om een zomerstage met theoriecomponenten voor studenten van de opleidingen 'Zorg en welzijn'. Afgelopen zomervakantie hebben er al twee kleine onafhankelijke pilots plaatsgevonden, waarvan één in de provincie Drenthe en één in de regio Twente. In totaal waren er bij deze pilots drie zorginstellingen, drie docenten en vijf studenten betrokken. De twee pilots waren beide op vrijwillige basis en bevatten alleen het stagecomponent. De pilot die in

Drenthe was opgezet was niet op een leerafdeling. Deze pilot had als uitgangspunt om het vakantiewerk van de studenten te gebruiken als stageperiode, waarbij de studenten in principe in zijn eigen tijd de stageopdrachten moesten maken. In Twente was de pilot wel op een leerafdeling. De stage bevatte echter alleen de stagecomponent. De pilot is bij deze twee groepen goed bevallen.

### *De zorginstelling*

In Twente was de zorginstelling in eerste instantie teleurgesteld dat er maar twee studenten stage kwamen lopen in de zomervakantie. De stage is echter wel goed bevallen (W. Bakker, persoonlijke communicatie, november 2, 2010). Voor de zorginstelling was het wel wennen, omdat er in de zomervakantie normaal gesproken geen studenten rondlopen. De begeleiding moest nu anders worden ingericht. De zorginstelling was erg blij met de studenten in de zomervakantie en heeft aangegeven in de zomer meer studenten te willen hebben rondlopen. In Drenthe bleek toch dat de zorginstelling weinig ondersteuning kon bieden aan de studenten. Omdat de studenten als vakantiekracht in dienst waren, was het voor het personeel niet anders dan in een andere zomerperiode. Echter bleek de extra begeleiding die de studenten nodig hadden moeilijk om te geven (E. Cofetti, persoonlijke communicatie, oktober 21, 2010).

### *De docenten*

De begeleiding van de studenten in de zomervakantie is prima verlopen in Twente. De studenten waren zelfstandig en hadden niet veel extra hulp nodig. De docenten hebben ieder een gedeelte van de zomervakantie de studenten begeleid door één dag per week aanwezig te zijn bij de zorginstelling. Dat was geen probleem, echter als ze de hele zomervakantie beschikbaar zouden moeten zijn voor één dag in de week, dan gaat de voorkeur van de docent daar niet naar uit (T. Joling, persoonlijke communicatie, november 4, 2010). In Drenthe verliep de begeleiding van de docenten iets anders. Dat komt in eerste instantie omdat de stage niet op een leerafdeling plaatsvindt, waardoor de docent niet standaard één keer in de week aanwezig is op de afdeling. Het is ook gebleken dat de docenten weinig contact hebben gehad met de zorginstelling, waardoor zij niet precies op de hoogte waren van de progressie van de studenten (E. Cofetti, persoonlijke communicatie, oktober 21, 2010).

### *De studenten*

De studenten in Twente waren blij in de zomer stage te kunnen lopen, en hebben zich dan ook vrijwillig opgegeven. De reden daarvoor was dat ze studievertraging hadden opgelopen, en deze wilden inhalen. Door mee te doen aan de zomerstage konden ze of doorstromen naar een volgend niveau, of eerder beginnen met werken (J. van der Ent, persoonlijke communicatie, november 2, 2010). Voor deze studenten heeft het voordelig gewerkt. In Drenthe waren de studenten ook erg blij een zomerstage te kunnen volbrengen, vooral omdat dat gepaard ging met de voordelen van vakantiewerk. De studenten hadden het gevoel zeer zelfstandig aan het werk te mogen, wat positieve motivatie opleverde. De studenten moesten in hun eigen tijd de opdrachten afmaken, dat gaf voor een aantal studenten uit Drenthe problemen omdat het te druk was (J. Zuidersma, persoonlijke communicatie, oktober 21, 2010).

### *Het onderzoek*

Na dit breed geschetste kader is de vraag langzaamaan duidelijker geworden. De stuurgroep, adviesgroep en werkgroepen zijn al enige tijd bezig met hoe ze het beste een zomerstage met bijbehorende theoriecomponent kunnen vormgeven. Op dit moment zijn ze bezig met het in werking stellen van een grotere zomerstage pilot in 2011 in Twente en de Achterhoek. Het is duidelijk geworden dat de zomerstage betrekking heeft op de opleidingen van 'Zorg en Welzijn'. Alleen alle opleidingen van 'Zorg en Welzijn' in heel Nederland zou een te grote doelgroep zijn, vandaar dat de

onderzoeksvraag zich richt op een bepaalde doelgroep. De WGV is een vereniging voor werkgevers in Oost-Nederland, daarom richt de vraag zich op studenten in Twente en de Achterhoek. Daarnaast zijn er weinig leerafdelingen in Twente die stageplekken bieden voor opleidingen van niveau 1 en 2. Daarom is er gekozen voor opleidingen van niveau 3 en 4. De studenten van deze opleidingen hebben grote kans terecht te komen op een leerafdeling. Deze gegevens meegenomen ontstaat er 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 in de zomerperiode van opleidingen op niveau 3 en 4 binnen het werkveld 'Zorg en Welzijn'?*

Het doel van deze onderzoeksvraag is erachter te komen wat voor studenten de drijfveren en blokkades zouden zijn om in de zomerperiode stage te lopen. Hetzelfde geldt voor de docenten. Wat zijn voor docenten de drijfveren en blokkades om les te geven in de zomerperiode en om studenten te gaan begeleiden. Daarnaast zijn er natuurlijk ook nog de werkbegeleiders. Wat zijn voor de werkbegeleiders de drijfveren en blokkades om studenten in de zomervakantie te begeleiden. Met een goed inzicht van deze vragen, zal uiteindelijk de zomerstage beter vorm gegeven kunnen worden.

## Referenties

- Barometerzorg. (2010). Kwaliteit in de zorg. Verkregen op 30 oktober, 2010, van [www.barometerzorg.nl](http://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.
- Beroepsvereniging van zorgprofessionals. (2009). Magneetziekenhuizen: kenmerken. Verkregen op 16 november, 2010, van [www.venvn.nl](http://www.venvn.nl)
- 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.
- 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/stdownload.php?id=207](http://www.zorgenwelzijnplein.nl/php/stdownload.php?id=207)
- Calibris. (2010). Leerafdeling. Verkregen op 10 oktober, 2010, van <http://www.calibris.nl/leerafdeling/>
- Cooper, H., Charlton, K., Valentine, J.C., & Muhlenbruck, L. (2000). Making the most of summer school: a meta-analytic and narrative review. *Monographs of the society for research in child development*, 65(1), 1-127.
- 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](http://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.

- Hodson, D. (1998). Mini-Special Issue: Taking practical work beyond laboratory. *International Journal of Science Education*, 20(6), 629-632.
- Huisman, J. (2001). Leren van competenties in het beroepsonderwijs. Programmeren, begeleiden en beoordelen (pp. 1-84). 's-Hertogenbosch: CINOP.
- 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>
- Kennisnet. (2010). De netwerkschool. Verkregen op 25 oktober, 2010, van [www.denetwerkschool.nl](http://www.denetwerkschool.nl)
- 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.
- Kraaijeveld, K., Kossen, J., & Kempkes, C. (2008). Inkijkje netwerkschool 2.0. In Argumentenfabriek (Ed.), *Netwerkschool 2.0*. Amsterdam: Joh. Enschedé.
- Landstede. (2010). Horeca zomerschool voor mbo'ers en volwassenen. Verkregen op 31 oktober, 2010, van [www.landstede.nl](http://www.landstede.nl)
- 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.
- 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.
- Redactie Een Vandaag. (2010). Flexibele scholen steeds populairder [binnenland]. Hilversum: Een vandaag.
- 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](http://www.OenG.bsl.nl)
- Regionaal Infopunt Zorg Opleidingen. (2010). Blokindeling. Verkregen op 27 november, 2010, van [www.rizo.starsale.nl](http://www.rizo.starsale.nl)
- ROC Eindhoven, (2010). Over beroepspraktijkvorming (BPV). Verkregen op 20 oktober, 2010, van [www.roceindhoven.nl/studenten](http://www.roceindhoven.nl/studenten)
- 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](http://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 broeikas effect. *Onderwijs en Gezondheidszorg*, 7, 3-7.