STARRT 1

Sinds ik bij E werk, werk ik niet meer met kinderen. Ik werk nu met jeugd, volwassenen en jong volwassenen. Het heeft mij gedurende deze opleiding en mijn stages altijd al aangetrokken om de personen die de meeste uitdaging bieden, om op te concentreren. Des te complexer het gedrag en/of situatie van de persoon, des te groter de uitdaging is. Ik heb gemerkt dat door mijn laagdrempelige houding en ook mijn positiviteit, zorgzaamheid en warmte het mij makkelijk en snel lukt om een opening te vinden en vertrouwen te winnen. Dit laatste kan ik vervolgens weer ombuigen naar een gedragsverandering of een verandering voor de persoon zelf, waardoor het beter gaat.

**Situatie:**

Bovenstaande geldt ook voor S. Op het moment dat ik bij E aan het werk kwam, sprong hij er voor mij direct uit. Het eerste dat ik zag aan hem was een blik en houding dat uitstraalde dat hij niet een makkelijk persoon is. In een van de eerste gesprekken met S, vertelde hij mij dat hij net was vrij gekomen uit Poortje (jeugdgevangenis), deze informatie bevestigde wat ik aan zijn uitstraling zag. Tussen S en mij was er direct een klik en ik kreeg van hem meer informatie over hem dat me fascineerde zoals: dat hij verslaafd geboren is, beide ouders aan de drugs en alcohol zijn, zelf net afgekickt van drugs, rechter heeft hem als niet toerekenings vatbaar verklaard. Voor BP 3.1 heb ik hem gekozen om een activiteit mee te organiseren. Ik mocht van hem gegevens in zien en mijn stagebegeleider waarschuwde me dat het niet makkelijk zou zijn om S te begeleiden. Ik maakte me daar zelf geen zorgen over, de klik was er en ik had al wat vertrouwen gewonnen van hem. Tijdens onze activiteit die drie volle dagen in beslag heeft genomen merkte ik in gesprekken dat S signalen heeft van hechtingsstoornis. Gaandeweg werd dit meer en meer bevestigd. Er was een onverwachte gebeurtenis en dat was dat hij zijn afspraak niet na kwam om dagelijks op tijd te zijn. Op tijd komen is een leerdoel van hem. Op dat moment heb ik bewust gedacht: wat ga ik doen? Wat doe ik als ik zelfstandig begeleider ben? Mijn antwoord: ik ben betrouwbaar en wil hem bellen om hem aan onze afspraak te houden. Dit heb ik na overleg dan ook gedaan. Ik begeleid bewust naar aanleiding van het Sociaal Competentie Model, wat inhoud dat ik positief begeleid, positief gedrag belonen, grenzen aangeef wanneer het echt nodig is en verder negatief gedrag negeer. Toen S aankwam heb ik hem daarom vriendelijk maar direct naar boven gestuurd om zich te verkleden in werkkleding, iets waar S meestal ook probeert onderuit te komen. Hiermee liet ik direct weten dat er voor de rest van de dag geen ruimte was voor gedrag dat buiten de regels valt. Dat S niet op tijd was, was onverwachts alleen was het tegelijkertijd ook een bevestiging op mijn vermoeden van hechtingsstoornis.Mensen met hechtingsstoornis testen op alle mogelijke manieren of je betrouwbaar bent, oa door af te stoten of juist tegen de regels in te gaan.

**STARRT 7**

**Situatie**

Ik was op mijn BPV-plaats en stond achter de informatie balie (hier komen de bewoners als ze vragen of hulp nodig hebben), samen met een andere collega. De bewoners trekken een nummer en wachten op hun beurt. Mocht ik een vraag krijgen die ik niet weet te beantwoorden, zou ik mijn collega kunnen vragen maar in principe was het de bedoeling dat ik zelfstandig de desbetreffende bewoners zou helpen.

Er kwam een bewoner bij mij en legde uit dat hij naar de tandarts was geweest, behandeld is en dat hij achteraf via de post een nota heeft gekregen. Hij vroeg zich af of dit werd vergoed. Ik gaf aan dat deze behandeling niet vergoed wordt door zijn ziektekosten verzekering. Ik keek voor de zekerheid mijn collega nog even aan en die bevestigde dat dit inderdaad klopt. Hierop reageerde hij dat hij inmiddels al een incasso brief (die vrij hoog was) binnen had gekregen en dat hij al ongeveer tien jaar, niet meer naar de tandarts was geweest en dat dit dus nodig was. Ik reageerde dat als er voor hem onduidelijkheden waren wat betreft de vergoedingen in zijn pakket, hij eerder had kunnen langskomen. Ook gaf ik aan dat de brief van het incasso bureau zijn eigen verantwoordelijkheid is. Meneer bleef proberen en zichzelf herhalen, maar ik bleef bij wat ik eerder vermeld had. Tot slot adviseerde ik hem om op de website het overzicht na te lezen, wat betreft de ziekte kostenvergoedingen.

**Taak**  
Het was mijn taak om de hulpvraag te achterhalen en deze te kunnen beantwoorden of eventueel hulp of advies te bieden. Ik had hierin een leidende rol (ik voerde het gesprek met de bewoner) en mijn collega was erbij. Het was mijn verantwoordelijkheid om naar aanleiding van de vraag van de bewoner, te kijken of ik dit zelf kon beantwoorden of wie dat wel zou kunnen.

**Actie**  
Toevallig heb ik eerder vragen gehad over de dekking van hun ziekte kosten vergoeding. Toen had ik het overzicht uitgeprint en doorgelezen. Vandaar dat ik na de bewoner zijn verhaal aan te hebben gehoord, direct wist dat hij niet in aanmerking komt voor een vergoeding voor zijn behandeling. Hierdoor dat het niet nodig was om het nog op te zoeken op internet of in het systeem, maar dat ik het zo kon beantwoorden. Ik stelde mij zo professioneel mogelijk op en hield voet bij stuk.

**Resultaat**

Het resultaat was dat ik de bewoner zijn vraag heb beantwoord. Ondanks hij bleef ‘drammen’, bleef ik duidelijk en week niet af van mijn antwoord. Ik ben tevreden over mijn handelen, omdat ik er zeker van was dat ik de juiste informatie gaf en dit met een zelfverzekerde houding over heb kunnen brengen.  
  
  
**Reflectie**

Ik weet van mezelf dat ik het er niet altijd even makkelijk mee heb, om voet bij stuk te houden. Soms ga ik aan mezelf twijfelen of vind ik het lastig als de bewoner weerstand biedt.

Toch is het mij dit gesprek wel gelukt en daar ben ik tevreden over. De competenties die ik naar mijn mening voornamelijk heb toegepast/ ontwikkeld tijdens dit gesprek zijn: *de wensen en behoeften bekijken in relatie tot de mogelijkheden van de dienstverlening, controleren of de cliënt met mijn bevindingen kan instemmen, ik zal de cliënt adviseren bij de aanpak van praktische zaken.* Achteraf gezien twijfelde ik nog of ik de informatie misschien zwart op wit erbij had kunnen pakken, zodat hij het zelf kon lezen. Aan de andere kant is het wel de bedoeling, dat we de bewoners zoveel mogelijk stimuleren de dingen die ze zelf kunnen doen, ze ook daadwerkelijk zelf te laten doen. Ik had wel aangegeven op welke site hij de informatie kon vinden, dus in principe moet dit voldoende zijn geweest als hij er zelf nog achteraan wou gaan of het wou controleren.

**Toepassen**

De reden dat ik in dit gesprek constant bleef, was omdat ik wist wat ik zei. Ik denk dat ik soms een beetje onzeker tegenover de bewoners overkom, omdat ik vaak twijfel of de informatie die ik geef wel de juiste/ beste informatie is en vandaar bijna altijd even nakijk in het systeem of navraag. Om dit in de toekomst anders te kunnen doen, ben ik al bezig met steeds meer te verdiepen in de procedures en de regels. Zodra ik wat meer weet hiervan, zal het denk ik natuurlijker gaan om duidelijk te zijn.

Dit was een voorbeeld waarbij het antwoord niet gewijzigd kan worden. Maar ik heb ook situaties meegemaakt, waar de bewoner bijvoorbeeld vraagt of ik hem/ haar wil helpen zich online in te loggen bij de bank. Ik zie dit als een kleine moeite en zou graag willen helpen. Dit kan niet, want er wordt mij geleerd dat we ze zoveel mogelijk moeten stimuleren dit zelf te doen. Ik denk dat het verstandig is de competentie: *de wensen en behoeften bekijken in relatie tot de mogelijkheden van de dienstverlening* verder te ontwikkelen. Zodat ik wel de nodige adviezen geef, maar ze stimuleer/ motiveer zelf bezig te gaan. Ik geloof zelf ook dat ze hier uiteindelijk het meeste aan hebben.

**STARRT 8**

**Situatie**

Tijdens de uitvoering van deze Proeve loop ik stage op OBS “XXXX”. De stage loop ik in de combinatiegroep 4 en 5. In deze klas zitten een aantal kinderen die extra zorg nodig hebben. Voor deze opdracht neem ik de begeleiding van 1 leerling als voorbeeld.

M. is een leerling die gediagnosticeerd is met DCD. Zij heeft veel moeite om tijdens de les haar werk op tijd af te hebben en ook haar huiswerk levert zij niet op tijd in. Van mijn stagebegeleidster kreeg ik de opdracht om deze leerling daarbij te begeleiden.

De uitvoering gebeurde op productief niveau en vond plaats in een open context. Ik moest zelf een aantal oplossingen bedenken die ik wel met mijn begeleider kon bespreken.

**Taak**

Het was mijn taak om een leerling te begeleiden op het gebeid van zelfredzaamheid. Hiervoor moest ik een plan van aanpak maken en deze vervolgens in de praktijk brengen.

Het doel was om ervoor te zorgen dat de leerling meer inzicht krijgt in de beschikbare tijd die zij heeft voor bepaalde opdrachten en dat zij leert om te plannen.

Om een goed beeld te kunnen vormen van deze ontwikkelingsstoornis en wat dit betekend voor de leerling, was het belangrijk om mij daar eerst in te verdiepen

**Actie / activiteiten**

**Actie** Ik ga eerst op zoek naar informatie over DCD. Ik heb hierover gesprekken met mijn begeleider en informeer naar de gegevens die er tot dusver bekend zijn over M. Verder zoek in informatie op het internet en lees ik de betreffende hoofdstukken uit het boek Pedagogiek voor de OA , hoofdstuk 41: Leerproblemen, DCD en NLD Ik maak een verslag over DCD en heb zo een helder beeld van deze stoornis.

Om te achterhalen op welk punt M. extra begeleiding nodig heeft vul ik een vragenlijst in. Deze wordt gebruikt door leerkrachten als zij een vermoeden hebben dat een leerling de stoornis DCD heeft. Op deze manier krijg ik een mooi en helder beeld over de belemmeringen maar ook van de mogelijkheden die deze leerling heeft.

Ik informeer nogmaals bij mijn begeleider of er verder nog belangrijke informatie is die ik nodig heb om een goed plan te maken. Mijn begeleider legt uit dat de thuissituatie niet optimaal is en dat de leerling wisselend bij vader en dan weer bij moeder is. Deze informatie is voor mij belangrijk omdat ik nu weet dat ik daar rekening mee moet houden bij het maken van een plan voor het begeleiden van het huiswerk, maar ook omdat ik nu weet dat ik daar rekening mee moet houden als ik in gesprek ga met deze leerling.

Ik kan nu een goede beginsituatie schetsen en mijn doelen stellen en formuleren. Ik kan mijn ( handelings-)plan opstellen.

Ik heb besloten om M. met een timer te laten werken als zij zelfstandig aan het werk moet. Ik wil dat zij zich meer bewust wordt van de tijd die zij heeft om aan een taak te werken.

Ook is het lastig voor M. om haar huiswerk goed te plannen en op tijd af te hebben. Ik wil haar een agenda geven als geheugensteuntje maar ook om ervoor te zorgen dat ze gaat leren om te plannen.

**Activiteit.** Op donderdag middag vraag ik M. of ze even met me mee wil komen naar een ander lokaal. Ik houd er, uit ethisch en integer oogpunt, in de klas rekening mee dat ik niet teveel loslaat over wat we gaan doen. Ik weet niet wat de andere leerlingen weten over M. en vind dat dat niet aan mij is om dat kenbaar te maken.

Omdat ik wel vaker even met leerlingen apart ga zitten ( ook met M.) vindt ze dat niet vreemd en loopt gezellig met mij mee. Onderweg naar het andere lokaal maken we een vrolijk en gezellig praatje. In het lokaal ga ik naast haar aan een tafeltje zitten, we zitten zo op gelijke hoogte, dit zorgt voor een prettige sfeer tussen ons en bevordert de vertrouwensband. Ik wil dat ze open en eerlijk is tegen mij, zo kan ik haar het best begeleiden. Ik leg haar uit dat ik met Juf E. gesproken heb en dat zij mij vertelde dat M. DCD heeft. Ik wil graag van haar zelf weten in hoeverre zij weet wat dat betekent en hoe zij daar in tegenover staat. Ondervindt zij er zelf ook problemen van of heeft ze er niet zo veel moeite mee. Deze informatie vindt ik belangrijk omdat ik daar rekening mee moet houden als ik haar ga uit leggen wat mijn plan voor haar is. Het blijkt dat ze er al heel veel van weet en geeft ze duidelijk aan dat ze het prettig vindt dat ik haar wil helpen.

Ik vraag haar waar ze zelf tegen aanloopt en in het gesprek komen twee dingen naar voren waar ik ook met haar aan wilde werken. Dan vertel ik haar dat ik twee dingen heb bedacht om mee te werken die zij zelf ook had genoemd. Ik ben daar blij mee omdat haar motivatie daardoor ook meer aanwezig is. Ik begin met het introduceren van de time-timer. Ik laat haar zelf de timer uit de doos pakken en bekijken. We stoppen samen de batterijen in het klokje en kijken hoe het werkt. We spreken af dat ze de timer in haar laatje doet en dat als ze zelfstandig aan het werk gaat naar de grote Timer kijkt en haar klokje precies zo zet. Ze zet deze dan voor haar op tafel en kan dan goed in de gaten houden hoeveel tijd ze nog heeft om haar week af te krijgen. Als dat lukt en ze heeft tijd over dan mag ze nog iets leuks uit de kast kiezen om te doen.

Dan vraag ik haar naar haar huiswerk. Ik geef aan dat het mij is opgevallen dat ze dat vaak niet op tijd inlevert en als ze het wel mee heeft dat het vaak niet gemaakt is. Ik vraag haar vriendelijk of ze mij uit kan leggen hoe dat kan. Zij geeft aan dat haar ouders gescheiden zijn en dat ze onregelmatig dan bij vader en dan bij moeder is. Ze verteld ook dat het bij mama meestal beter gaat met het maken van haar huiswerk dan bij papa. Papa heeft iets minder tijd om er aandacht aan te besteden en zij vindt het dan moeilijk om te zeggen dat ze huiswerk heeft en dan niet goed uit kan leggen wat ze moet doen.

Ik laat haar weten dat ik begrijp dat het soms ook heel lastig is en dat ik, om haar daarbij te helpen, een agenda voor haar heb gemaakt, daarin schrijven we precies wat ze aan huiswerk meegekregen heeft en wat er mee moet gebeuren. Dat is dan duidelijk voor iedereen. We spreken ook af dat ze als ze op maandag huiswerk meekrijgt, wat op vrijdag af moet, dat we dat samen opschrijven. Lukt het niet om thuis de opdrachten te maken dan neemt ze het op donderdag mee naar school, dan maak ik tijd voor haar om haar nog extra uitleg te geven. Ze krijgt haar werk dan nog wel weer mee naar huis en maakt thuis ook nog een paar opdrachten af. Op vrijdag levert ze keurig alles weer in. Als dat lukt dan verdient ze een mooie sticker in haar agenda. Ze kijkt blij als ze vervolgens met haar agenda en haar timer terug loopt naar haar eigen klas. Ze laat enthousiast de timer zien aan haar tafel genoten en geeft mij nog een stralende glimlach.

We houden dit de rest van mijn stage vol.

**Resultaat**

M. heeft steeds vaker haar werk op tijd af als ze zelfstandig moet werken. De timer helpt haar echt als geheugen steuntje en ook de meester van de dinsdagmiddag/woensdag ochtend geeft aan dat hij het erg fijn vind dat ze met de timer werkt. Hij hoeft er zo minder vaak bovenop te zitten en hierdoor is de druk op M. minder groot.

In het tafelgroepje was het wel even wennen omdat iedereen het heel interessant vond, maar na twee keer was de nieuwigheid er vanaf en werd het geaccepteerd dat M. een timer voor zichzelf had. Het plannen van het huiswerk bleek een goede stap te zijn. Voor de ouders was het nu inzichtelijker wat er van M. verwacht werd. Doordat ze samen met mij het huiswerk inplande kreeg ze steeds meer inzicht in het maken van een planning en de uitvoering daarvan.

M. gaf op donderdag ochtend aan als ze haar huiswerk bij zich had, omdat ze iets niet begreep. Ik kon er dan rekening mee houden die dag en, zoals afgesproken, even een kwartiertje voor haar inplannen.

Ook haar zelfvertrouwen zag je groeien, ze durfde steeds vaker haar zegje te doen of gewoon iets klassikaal te vragen als ze iets niet begreep in plaats van de rest van de tijd voor zich uit blijven kijken.

**Reflectie**

Het is belangrijk om ook als onderwijsassistent informatie in te winnen over de achtergronden van de leerlingen. Soms zijn de dingen niet zoals ze lijken te zijn. Het is fijn om dan meer informatie te hebben over een leerling, zodat je hier rekening mee kunt houden. DCD is zo aan de buitenkant niet zichtbaar en al ik niet de informatie had gekregen die ik nu heb gekregen was M. voor mij een leerling die wat dromerig was en een beetje achterbleef in haar ontwikkeling. Ik was er dan van uit gegaan dat ze nog wel een sprong zou maken. Nu keek ik toch met iets andere ogen en had ik iets meer begrip als ze toch haar werk niet op tijd af had.

Ik vond het erg belangrijk om M. het vertrouwen te geven dat ze op me kon rekenen. Ik moest haar laten merken dat ik eerlijk en betrouwbaar ben, dat ik me houdt aan de afspraken die we hebben gemaakt.

Ik ben me er heel bewust van geweest hoe ik haar zou moeten benaderen. Maar eigenlijk verliep het allemaal heel natuurlijk en vanzelfsprekend.

Ik vind dat ik altijd discreet ben (geweest) wat betreft informatie over leerlingen. Ik vind het heel belangrijk dat ouders en leerlingen daar op kunnen vertrouwen.

Ik moet er de volgende keer wel even om denken dat ik de ouders iets eerder informeer. Nu heeft mijn stagebegeleidster dat voor mij gedaan, maar ik vind dat dat eigenlijk ook een verantwoordelijkheid van mij was.

**Toepassing**

Ik vind het belangrijk me te blijven verdiepen in de leerlingen en de eventuele “bijzonderheden” die sommige leerlingen hebben.

Het is belangrijk voor de omgang met de leerling om iets van de achtergrond van de leerling te weten. Je kunt hierdoor een betere band opbouwen en daardoor meer met de leerling bereiken. Het is belangrijk om te accepteren dat niet alle leerlingen gelijk zijn, maar wel gelijkwaardig. Ongeacht hun privé situatie zijn alle leerlingen voor mij gelijkwaardig en heb ik geen vooroordeel.

Ook het kennen van de geldende waarden en normen binnen de school is heel belangrijk. Je hebt je hier als onderwijsassistent rekening mee te houden en je draagt dit ook uit naar buiten toe. Op iedere school zal dat anders zijn, het is dan ook belangrijk je hiervan zo snel mogelijk op de hoogte te stellen.

Ik denk dat een van mijn sterke kanten is, dat ik mij heel goed kan verplaatsen in de ander. Ik heb heel veel begrip en ik ben open en eerlijk. Ik durf mij ook van mijn kwetsbare kant te laten zien en dat geeft vertrouwen. Bij kinderen merk ik dat ze het heel snel door hebben als je niet ‘puur’ bent.

**Taak:**

Het doel wat ik met S wilde bereiken was het vergroten van eigenwaarde, inzien van eigen talenten, verantwoording nemen voor zichzelf en zijn omgeving. In mijn begeleiding vertaalde ik dit door hem bewust te benoemen dat mijn doel is dat hij met zijn talent bezig is, hierdoor liet ik hem weten dat ik vind dat hij dat heeft en dat mag laten zien. Wanneer S ook zelf voelt dat hij talenten heeft groeit hij in zijn “zijn” en wordt zo zijn eigenwaarde vergroot. Door in het begin met hem afspraken te maken over onze samenwerking alvorens we begonnen met de activiteit, was het mijn doel dat hij bewust werd van zijn verantwoordelijkheid tijdens onze samenwerking. Door sturende vragen te stellen kwam S zelf op afspraken waar we ons aan moesten houden, hij denkt dan ook dat hij de afspraken heeft bedacht. Dit weet ik doordat hij dit na de activiteit op het feedbackformulier heeft geschreven. Ik heb hem de afspraken bewust zelf laten bedenken en opschrijven, ik richte mijn vragen zo in dat dat antwoorden van hem waren die hij vertaalde dat hij het zelf had bedacht. Doordat hij de afspraken zelf had bedacht, kon hij zich er ook makkelijker aan houden. De afspraken hielden ook in dat er rekening met mij en E gehouden werd: verantwoording nemen voor zichzelf en zijn omgeving. Dergelijke afspraken waren bijvoorbeeld; op tijd en aanwezig zijn, gebruik van materialen overleggen met de werkers van E, goede communicatie door middel van naar elkaar te luisteren (ik naar hem maar hij ook naar mij) Mijn doel was ook om S beter te leren kennen en gaande weg verdiepte ik me ook steeds meer in mijn vermoeden van hechtingsstoornis bij hem. Mijn rol was S begeleiden bij de doelen die ik voor ogen had voor BP 3.1. Mijn rol veranderde ook toen ik de signalen van hechtingsstoornis opmerkte, bewust ging ik me anders opstellen door hem veel bevestiging te geven en me niet af te laten schrkken. Iemand met hechtingsstoornis is bang om te hechten om de angst om verlaten te worden en door die angst gaan ze het juist testen en mensen afstoten om te kijken of ze blijven ja of nee. S heeft mij meerdere keren getest en ik ben daar op ingegaan door te laten weten dat ik niet weg ging, betrouwbaar ben naar onze afspraken en ook liet ik weten dat ik zijn veiligheid belangrijk vind, S teste mij nml door te stunten op een fiets. Door hem dit te laten weten werd onze band dieper. Ik merkte dat hij dit soort bevestigingen nodig heeft en wanneer hij dit krijgt hij makkelijker is in omgang. Tijdens mijn begeleiding had ik de volledige verantwoordelijkheid, ik werkte een op een met S, de eindverantwoordelijkheid kan niet bij mij neer gelegd worden omdat ik nog stagiaire ben. Ik heb wel het vertrouwen gekregen van mijn stagebegeleider, omdat ik alleen mocht handelen en beslissen.

**Acties:**

Los van de activiteit die voor BP 3.1 de bedoeling was, ben ik me gaan verdiepen in hechtingsstoornis. Ik heb in een eerdere situatie al eerder te maken gehad met hechtingsstoornis waardoor ik de signalen kon herkennen. Ik ben met deze andere insteek ook naar S gaan kijken en heb hierin gerichter vragen gesteld tijdens dat we met de activiteit bezig waren. Mijn vragen waren bv hoe zijn jeugd verlopen is, toen kwam ik erachter dat hij uit huis geplaatst is op de leeftijd van 10 maanden. S vertelde ook dat hij sinds een jaar weet dat hij is gediagnosticeerd met Fas-d, dit houdt in dat iemand verslaafd is geboren aan alcohol. S vertelde dat zijn vader aan heroïne verslaafd is en zijn moeder aan alcohol, ketamine, speed en cocaïne. Dat S met 10 maanden uit huis is geplaatst vond ik geen plausibele reden voor het hebben van hechtingsstoornis, dit gebeurt nml al veel eerder. Ik ben veel over de situatie gaan nadenken en heb er met professional over gesproken buiten E. Ik legde voor dat wanneer je wordt geboren bij ouders die verslaafd zijn, dat zij naar mijn mening niet de juiste aandacht en liefde kunnen geven wanneer zij zo opgaan in hen verslaving. De professional die ik er over sprak ken ik privè en zij kon me dat bevestigen in die zin dat zij dat eerder heeft gezien in haar werkveld. Vervolgens ben ik erover gaan lezen en de signalen gaan bekijken die er bekend zijn. Ik bekeek of ik dit ook van toepassing zag bij S en dat was zo. Mijn vermoeden werd meer en meer bevestigd. Ik voelde me hier trots op dat ik dit ontdekt had, want ik wist al dat het niet in zijn gegevens bekend staat. Tegelijkertijd werd ik ook onzeker of ik zoiets wel of niet kon melden, diagnosticeren is niet iets wat ik mag doen. Ik besloot het voor me te houden en niet te melden.

**Resultaat:**

Ik dacht zelf dat het niet tot de mogelijkheden behoorde om dingen te zeggen als dat ik vermoedens heb van; in dit geval hechtingsstoornis. Diagnosticeren mag alleen gebeuren door bv een psychiater of psycholoog, ik heb dergelijke opleiding niet gehad. Om deze reden had ik dit ook niet besproken met mijn stagebegeleider W. Toen mijn verslag gelezen was en W en ik het gingen bespreken kwam W er zelf mee. Ik was verrast en blij dat hij noemde dat hij denkt dat er bij de hechting iets is mis gegaan, ik haakte er gelijk op in dat ik dat ook gezien heb en dit hechtingsstoornis heet. Ik vertelde mijn zoektocht en onderbouwde waarbij ik het gesignaleerd had. W bevestigde mijn verhaal. Op een gegeven moment waren de rollen omgedraaid en vroeg W mij hoe hier het beste mee om te gaan. Bijvoorbeeld wanneer S steeds te laat komt, dit is een herhalend patroon. Ik zei, hij krijgt elke keer te horen dat dit niet mag en dat verwacht hij ook te horen, wanneer je dat niet doet dan ben je onbetrouwbaar. Voor de rest zal S telkens willen hechten, vervolgens wanneer het onveilig voelt weer willen afstoten en dit doen dmv testen. Ik noemde ook een situatie waarbij S was ingedeeld met werker K, iemand waar hij zich aan wilde hechten. Toen ik in de buurt kwam werken met mijn team raakte S van streek en blokkeerde, hij wist niet meer aan wie hij zich nou kon hechten en moest luisteren en verstarde. W had dit gedrag ook had gezien en naar aanleiding van mijn verhaal zag en zei hij dat het klopte wat ik opmerkte.

De huidige situatie omtrent S is nu dat hij vrijwel altijd bij W wordt ingedeeld, wanneer de groepen en taken in de ochtend wordt verdeeld. Ik zie dit als een bewuste keus, S kan zich aan W hechten en W heeft hierin de hoogste opleiding genoten van alle werkers zodat hij er ook het beste mee om kan gaan. S is nu dagelijks op tijd aanwezig, het komt nog een enkele keer voor dat hij niet op tijd is. S test nog wel veel, probeert uitvluchten te verzinnen door andere dingen te willen doen alleen laat W dit niet gebeuren. W is een rustig persoon en verteld S dan met een paar woorden op een rustige manier dat dat niet gaat gebeuren en wat er wel gaat gebeuren. W vertelde dat het dan ook klaar is en S gewoon weer mee doet zonder moeilijk gedrag te vertonen.

**Reflectie:**

Ik ben er heel erg trots op dat ik bij een compex persoon als S ten eerste een opening heb weten te vinden, zijn vertrouwen heb gewonnen ondanks zijn testen. En ook dat ondanks hij nauwelijks meer met mij werkt tenzij we samen worden ingedeeld bij W, hij nog steeds naar mij luisterd wanneer ik het hem vraag, hij zelfs naar andere deelnemers toe voor mij in de bres wil springen wanneer zij mij testen of het moeilijk willen maken. Ik heb de opening gevonden bij S en hij laat mij zien dat dit blijvend is. Verder ben ik ook erg trots op mij zelf dat ik hechtingsstoornis heb opgemerkt, vervolgens ben gaan onderzoeken dmv vragen te stellen aan S en ook door de stoornis zelf opnieuw te bekijken, gesprekken met een professional en vervolgens met W dat ik het heb weten te doorgronden, vertalen en onderbouwen. De huidige situatie is voor zowel S als E nu een stuk beter. Wat ik wil verbeteren is dat ik een volgende keer eerder signalen die ik zie aangeef en bespreek. Door mijn eigen invulling dat dit niet mag, had ik een verkeerde beslissing genomen en het niet willen vertellen. Wanneer W er niet mee was gekomen dan had ik dit niet geweten. Ik ben als begeleider zo transparant en open mogelijk, dat kan ik hierin ook zijn.

Wat ik jammer vond was dat ik zelf de begeleiding niet langer kon hebben met S, ik ben na mijn stage niet meer werkzaam op E. Hierdoor is het voor S beter dat hij zich niet al teveel aan mij hecht (iets wat hij wel wil), als ik ooit weer in dergelijke situatie kom dan hoop ik dat ik dit wel voort kan zetten. Ik denk dat ik met S grote sprongen had kunnen bereiken voor zichzelf, helaas lukt het niet dit bevestigd te krijgen door het uit te voeren.

**Toepassen:**

Wat ik in de toekomst ga veranderen is dat ik eerder mijn bevindingen en signalen kenbaar maak. Ik weet nu dat dit wel tot de mogelijkheden hoort. Zo kan de persoon om wie het gaat sneller en directere begeleiding krijgen.

**STARRT 2**

**Situatie**In beroepsprestatie 3.3 moest ik onderzoeken wat de hulpvraag was van een meewerker om zijn of haar autonomie te vergroten en hiervoor een begeleidingsplan schrijven. Om te beginnen moest ik uitzoeken of er een meewerker was op mijn stageplaats. Aangezien ik nog niet heel lang op de stageplaats werk waar ik nu zit had ik ook nog niet direct iemand in mijn hoofd die als doel had of zijn of haar autonomie te vergroten en die ik zou kunnen vragen om mee te werken aan de beroepsprestatie.   
  
Daarom ben ik naar mijn stagebegeleiders gegaan en gevraagd of zij een meewerker wisten die graag wilde werken aan zijn of haar autonomie. Zij wisten wel iemand die misschien met mij mee zou willen werken. Het ging om een jongen die een vorm van autisme heeft en ook erg narcistisch kan zijn. De jongen waar het om ging werkt in de keuken en wil heel graag zelfstandig werken en in zijn eentje de keuken runnen tijdens de lunch. Hij kan dit nog niet omdat hij het overzicht kwijt raakt wanneer het te druk wordt en de gerechten niet meer op tijd of logisch uit geserveerd worden. Ik heb tegen mijn stagebegeleiders gezegd dat ik dit wel wilde proberen en hem zou vragen wanneer hij weer zou werken. Mijn stagebegeleiders zeiden dat hij de volgende morgen zou gaan werken en dat ik dan wel de gelegenheid zou krijgen om hem te vragen.  
De volgende dag hoorde ik dat de jongen die ik wilde vragen ziek was en dat hij dus niet zou komen. Voor hem in de plaats was een andere meewerker gekomen. Het was een vrouw die normaal ook in de keuken werkt maar op andere dagen. Ik kende haar al een beetje beter en ben een praatje met haar gaan maken terwijl ze bezig was met de voorbereiding op de lunch.  
  
Ik vroeg haar hoe het met haar ging zij vertelde mij dat het niet al te goed ging en ook weer wel omdat ze nieuwe stappen ging zetten. Het was namelijk zo dat de vrouw graag buiten de dagbesteding wilde gaan werken en vrijwilligers werk gaan doen. Nu had ze al een vrijwilligers baan gevonden bij RTV Drenthe. Maar dit vond ze nog al eng omdat ze voor zich zelf een veilige plek nodig heeft en dat wel heeft bij mijn stageplaats waar ze dagbesteding doet. En aan de andere kant was ze erg blij omdat ze een nieuwe stap ging zetten en dit erg graag wilde. Toen ik dit hoorde heb ik geen moment geaarzeld en haar uitgelegd wat ik voor beroepsprestatie 3.3het versterken van het netwerk moest doen. Daarna heb ik haar gevraagd of ik een begeleidingsplan voor haar mocht die haar zou helpen om de die nieuwe stap te zetten en of ze hier aan mee wilde werken. Hierop zei ze meteen ja. Hierop ben ik naar mijn stagebegeleiders gegaan en ik heb hun het hele verhaal uit de doeken gedaan en beide zagen ze er meteen wel wat in.  
  
De meewerker die nu mee deed aan de beroepsprestatie is een vrouw die in het verleden ernstig mishandelt is. Zowel fysiek als mentaal. Zij heeft een posttraumatische stress-stoornis dit is een angststoornis en kan komen na een oorlogservaring, een natuurramp, een vliegtuigongeluk, een terroristische aanslag, aanranding, verkrachting, beroving met geweld, of door het zien van mensen die ernstig gewond zijn of gedood. Dit maakt de situatie complex omdat de meewerker weinig zelfvertrouwen heeft en weinig vertrouwen in de medemens. Ook is er een kans op paniek aanvallen waardoor de meewerker een complete black-out krijgt en niks meer kan doen (een verstijving waardoor ze alleen nog maar stil zit en niks meer durft te doen). Het maken van afspraken wordt hierdoor ook vaak bemoeilijkt omdat dat voor sommige mensen met een laag zelfvertrouwen betekent dat nieuwe stappen die ze gaan zetten en dus de kans op falen erg dicht bij komt. Dit weet ik omdat ze mij dit zelf heeft verteld.  
  
**Taak**Mijn taak was om doormiddel van het Individuele Rehabilitatiebenadering (I.R.B) te onderzoeken wat de hulpvraag en doel was van de meewerker waar mee ik samen werkte. Met deze informatie moest ik een begeleidingsplan maken. Hierbij moest ik verschillende gesprekken voeren met de meewerker. Deze gesprekken moest ik zelf leiden en sturen. Ik moest ook het sociaalnetwerk van de meewerker in het begeleidingsplan betrekken. Daarom heb ik ook met hun gesprekken gevoerd. Hierbij heb ik verschil in opvattingen tussen de meewerker en het sociaalnetwerk tot elkaar moeten brengen en onderhandelingstechnieken gebruiken. Verder heb ik afgestemd met mijn collega’s en heb ik relevante informatie die ik in de gesprekken met de meewerker heb verkregen ingebracht bij mijn collega’s. Ik heb een positieve houding tegen over mijn collega’s ingenomen door rekening te houden met de werkzaamheden die moesten gebeuren op mijn stageplaats en mijn afspraken voor gesprekken met de meewerker. Verder is het mijn taak om rekening te houden met de meewerker haar verleden. Dit doe ik door mijn houding aan te passen en hoe ik over kom. Ik ga bijvoorbeeld op een gepaste afstand va haar zitten om haar geen benauwd gevoel te geven en ik zal mijn stem niet verheffen en rustig praten.  
 **Acties**Om het netwerk van de meewerker te kunnen versterken en om het begeleidingsplan goed te kunnen opstellen heb ik onderzoek gedaan naar de Individuele Rehabilitatiebenadering (I.R.B). Dit is de methode die wordt gebruikt door mijn stageplaats. Je kunt via de Individuele Rehabilitatiebenadering (I.R.B) samen met de meewerker onderzoeken wat de hulpvraag is van de meewerker en hoe de meewerker hier aan gaat werken en welke middelen hiervoor beschikbaar zijn of gecreëerd moeten worden. Dit heb ik gedaan omdat ik de Individuele Rehabilitatiebenadering (I.R.B) graag wilde leren en omdat het gebruikt wordt op mijn stageplaats en de meewerker hier het meest bekend mee is wat weer een stukje zekerheid kan geven omdat ze het al kent. Als bron hiervoor heb ik het “handboek Rehabilitatie voor zorg en welzijn” gebruikt. In dit handboek worden verschillende stappen uiteen gedaan. Het gaat om de volgende stappen.  
  
- Het schepen van een band  
- Doelvaardigheid beoordelen, bespreken en ontwikkelen  
- Het stellen van een rehabilitatiedoel  
- Functionele diagnostiek  
- Hulpbronnendiagnostiek  
- Vaardigheidsles en –stappenplantoepassing  
- Hulpbronnen creëren, verkrijgen en gebruiken  
- Planning  
  
Een groot gedeelte van deze stappen heb ik gebruikt om te onderzoeken en te kijken wat de hulpvraag was en hoe we dit in een haalbare doel konden omzetten. Je gaat eerst onderzoeken wat de doelvaardigheid is van de meewerker. Dit is noodzakelijk om te kijken hoe de meewerker er op dat moment voor staat.

Doelvaardigheid bestaat weer uit vijf stappen te weten:

Noodzaak:  
Hier onderzocht ik in hoeverre er sprake was van ontevredenheid in huidige rol of omgeving of externe druk om te veranderen. Dit is belangrijk om te weten of de wil wel van de meewerker zelf komt ja of nee.  
  
Inzet:

Bij inzet onderzocht ik in hoeverre de cliënt urgent naar verandering verlangde, positieve verwachtingen had en de veranderingen mogelijk acht en zich bij veranderingen gesteund weet door anderen. Dit is belangrijk om te weten zodat je weet wat je kan verwachten van de meewerker in het proces naar het bereiken van het doel. Als de inzet laag is moet je meer stimulerend begeleiden dan wanneer eigen inzet van de meewerker hoog is.  
  
Omgevingsbesef:  
Bij omgevingsbesef onderzocht ik of de cliënt op de hoogte was van de mogelijkheden. Dit is belangrijk om te weten zodat je weet of de meewerker op de hoogte is van instellingen/plekken waar het doel te behalen is of dat je als begeleiders samen met de meewerker moet gaan onderzoeken waar het dat zou kunnen.  
  
Identiteitsbesef:  
Bij identiteitsbesef onderzocht ik of de cliënt weet wat hij/zij wel en niet leuk vindt. En of de cliënt weet wat hij/zij wel of niet belangrijk vindt. Dit is belangrijk om te weten want dan kun je hier rekening mee houden wanneer je gaat kijken op welke manier de meewerker het doel wil behalen en waar.  
  
Begeleidingsbehoefte:  
Hier bij onderzocht ik samen met de meewerker in hoeverre de cliënt ondersteuning wil hebben bij het proces en hoe dit er uit moet zien. Dit is belangrijk omdat je een goede begeleidingsplan wilt maken waar de meewerker zich goed bij voelt.  
  
Bij het stellen van een rehabilitatiedoel onderzocht ik samen met de meewerker hoe je de hulpvraag kunt omzetten naar een doel. Je gaat dan opzoek samen met de meewerker wat zijn of haar persoonlijke criteria om het doel te kunnen behalen en daarna onderzoek je aan de hand van welk terrein (werken, wonen, vrije tijd) welke plek aan deze criteria voldoet of het dichts bij komt om het doel te kunnen behalen. Dit is natuurlijk belangrijk om te doen zodat de meewerker een doel heeft waarmee hij of zij haar hulpvraag kan oplossen.  
  
Bij functionele diagnostiek onderzocht ik samen met de meewerker of de meewerker over de juiste vaardigheden beschikte. Was dit niet het geval dan zijn er een aantal mappen op verschillende terreinen zoals werken, wonen of vrije tijd waarin vaardigheids lessen staan die je kunt gebruiken om de benodigde vaardigheden te kunnen leren en daarmee verder te kunnen werken om het doel te behalen.  
  
Bij hulpbronnendiagnostiek onderzocht ik samen met de meewerker welke hulpbronnen er zijn om te helpen om het doel te kunnen behalen  
  
Bij vaardigheidsles en –stappenplantoepassing onderzocht ik hoe de keuzes die de meewerker had gemaakt bij het functionele diagnostiek hoe zij dit kon gaan trainen en wanneer zodat deze vaardigheden eigen zijn geworden van de meewerker.  
  
Bij Hulpbronnen creëren, verkrijgen en gebruiken onderzocht ik eigenlijk in elke stap van deze methode maar bij de stap behouden is deze erg belangrijk. Je onderzoekt dan welke hulpbronnen er zijn of kunt creëren die je helpen met het behouden van het behaalde doel zodat je niet weer terug schiet in het oude gedrag.  
  
Bij Planning hebben we natuurlijk onderzocht hoe we alle verkregen informatie konden samenbrengen tot een goed uitvoerbaar plan om het doel te bereiken.  
  
Om deze stappen te kunnen uitvoeren heb ik een groot aantal gesprekken gevoerd met de meewerker. De gesprekken waren altijd één op één in een daarvoor bestemde ruimte. Tijdens de gesprekken (zeker bij de eersten) heb ik er opgelet waar ik ging zitten ten opzichte van de meewerker. Dit heb ik gedaan in verband met haar verleden en ik haar een veilig gevoel wilde geven. Ik heb er voor gezorgd dat ik op een voor haar veilige afstand zat (dus niet direct naast haar, maar met wat meer afstand en ik ben ook niet direct tegenover haar gaan zitten zodat ze me niet de hele tijd in de ogen hoeft te kijken omdat dit soms te confronterend kan zijn. In plaats daarvan ben ik een beetje schuin naast haar gaan zitten. Zodat er dus voldoende afstand was en ze me niet de hele tijd in de ogen hoefde te kijken tijdens het gesprek. Vaak is dit belangrijk bij vrouwen die een gewelddadig verleden hebben met mannen. Dit behoort bij de complexiteit van de vrouw waar je rekening mee moet houden als man zijnde tijdens een één op één gesprek doet.  
  
 Als je de I.R.B methode gebruikt moet je doormiddel van goed luisteren en de juiste vragen te stellen het gesprek leiden en zo achter de hulpvraag te komen en een doel te kunnen stellen.. De meewerker is het meest aan het woord en door openvragen te stellen. Bijvoorbeeld door te vragen wat zou je graag willen veranderen. En daarop te vragen waarom iemand dat wil kun je door goed luisteren er achter komen of de wens om te veranderen van de meewerker zelf is of dat de meewerker door anderen is beïnvloed en denkt dat de verandering wenselijk is omdat zijn of haar omgeving dit aangeven. Dus door wat ik geleerd heb van de I.R.B kan ik deskundig en actief een gesprek leiden waardoor we bijvoorbeeld achter de noodzaak van veranderen voor de meewerker zijn gekomen. Bij het gesprek met de meewerker waar ik de beroepsprestatie mee deed was de noodzaak voor het veranderen en de wil hiervan duidelijk aanwezig.   
  
Tijdens de gespreken met de meewerker kwam het wel eens voor dat de meewerker afdwaalde in het gesprek. Ze vertelde dan over haar verleden en wijde hier enorm over uit. Ik heb haar op dat soort momenten weer naar het hier en nu gehaald door haar weer een vraag over het hier en nu te stellen zodat ze weer bij het onderwerp was waar we het over hadden. Dit doe ik zodat het gesprek niet zijn doel verliest namelijk de hulpvraag achterhalen en het stellen van een doel. Hiermee beïnvloed ik het gesprek actief en leid ik het gesprek.   
  
Na een aantal gesprekken met de meewerker hebben we twee doelen kunnen vaststellen. Het ene doel was om te leren om te gaan met de computer en het tweede doel was het leren aangeven van haar grenzen. Omdat ik deze doelen had vastgesteld door het gebruik van de Individuele Rehabilitatiebenadering (I.R.B) ben ik eerst met mede weten van de meewerker naar een I.R.B specialist gegaan om te onderzoeken of ik er nog iets aan kon verbeteren aan het omschrijven van de hulpvraag en doel via de I.R.B. Het antwoord wat ik kreeg was dat het goed was zoals ik de hulpvraag en doel had opgesteld via de I.R.B. Na de goedkeuring van de I.R.B specialist ben ik met de informatie die ik had verkregen via mijn gesprekken met de meewerker naar mijn stagebegeleiders gegaan die ook haar sociaalnetwerk zijn (ze heeft door haar verleden geen contact met familie en weinig vrienden)

Dit deed ik om dit met hun te bespreken en hen te betrekken bij het behalen van de doelen van de meewerker waar mee ik de gesprekken had gevoerd. In het gesprek kwam naar voren dat ze dachten dat twee doelen misschien iets te veel zouden worden voor de meewerker en dat ze hierdoor misschien het overzicht zou verliezen. Ik kon me wel vinden in deze visie omdat het aangeven van grenzen niet heel concreet was en een heel groot doel was om aan te werken. Ik ben met deze informatie weer naar de meewerker gegaan en heb haar uitgelegd wat de mensen uit haar sociaal netwerk hadden gezegd. Op dit moment moest ze kiezen uit de twee doelen wat ze wel erg moeilijk vond. Uiteindelijk zijn we samen tot een compromis gekomen. We hebben besloten om door een computercursus te gaan doen te oefenen met het aangeven van grenzen. Bijvoorbeeld door dat ze aangaf wanneer het haar allemaal een beetje te veel werd. Ook met deze informatie ben ik weer naar haar sociaal netwerk gegaan en zij waren blij met deze verandering. Op deze manier toon ik aan dat ik in staat ben om verschillende benaderingen tot elkaar te brengen. Ook toon ik hiermee aan dat ik kan onderhandelen om tot een compromis te komen. De onderhandelingstechniek wat ik heb gebruikt is de Integratief onderhandel techniek. Hierbij wordt er op aangestuurd dat beide partijen tevreden kunnen zijn met de compromis.   
  
Ik heb tijdens de gesprekken met de meewerker ook rekening gehouden met haar verleden en haar beperking (posttraumatische stress-stoornis dit is een angststoornis en kan komen na een oorlogservaring, een natuurramp, een vliegtuigongeluk, een terroristische aanslag, aanranding, verkrachting, beroving met geweld, of door het zien van mensen die ernstig gewond zijn of gedood. Tijdens de schokkende gebeurtenis of het trauma verliezen mensen bijna helemaal de controle. Ze raken de greep op hun dagelijkse leven kwijt, en voelen zich vaak machteloos.). Ik heb dit gedaan door een bepaalde houding aan te nemen zoals het niet direct naast de meewerker gaan zitten en ook niet recht tegenover de meewerker. Dit heb ik gedaan om een veilige afstand te creëren voor de meewerker. Want voor iemand met een verleden waarin je fysiek en mentaal bent mishandelt is afstand wel zo prettig omdat ze dan nog het gevoel hebben dat ze weg kunnen wanneer ze willen en geen benauwd gevoel krijgen..   
  
Ook heb ik er voor gezorgd dat ik rustig praatte en dat ik niet mijn stem ging verheffen. Dit deed ik om er voor te zorgen dat er een prettige en gemoedelijke sfeer ontstond en geen onverwachte dingen gebeurden waardoor de meewerker zou schrikken.   
  
Ter voorbereiding van de gesprekken die ik gevoerd heb met de meewerker en haar sociaalnetwerk voor beroepsprestatie 3.3 heb ik meerdere afspraken gemaakt met collega’s en met de meewerker en haar sociaalnetwerk. Dit waren afspraken over wanneer ik deze gesprekken zou voeren en tot hoelang ongeveer. Dit deed ik om het in goed overleg te doen met mijn collega’s zodat ze wisten waar ik me bezig was en of ze op mij konden rekenen qua werkzaamheden. Ik stond er natuurlijk ook open voor als mijn plannen een keer niet konden vanwege drukte of dat er iemand ziek was waardoor er een plek weg viel. Op een moment dat dit voorkwam heb ik of de afspraak in samen spraak met wie ik hem had verschoven naar later op de dag of een andere datum. Dit deed ik om een stukje collegialiteit te tonen en een positieve opstelling in te nemen ten opzichte van het team. In mijn gesprekken met het sociaalnetwerk van de meewerker wat ook mijn stagebegeleiders zijn heb ik de relevante informatie die uit de gesprekken kwamen met de meewerker besproken. Daarin heb ik ook naar hun mening gevraagd. Ik heb hun dit gevraagd omdat ze een actieve rol in de begeleiding zouden innemen door de meewerker in haar doelen te ondersteunen en dus betrokken moesten worden in het plan. Hierop heb ik feedback gekregen zoals eerder beschreven dachten ze dat twee doelen misschien iets te veel zou worden voor de meewerker. En ik heb deze feedback ter harte genomen. Toch heb ik het niet helemaal gedaan zoals ze het voorstelden en heb in samenwerking met de meewerker mijn eigenplan getrokken door een beetje te schipperen en de wil van de meewerker wat meer door te laten klinken. Dit heb ik gedaan omdat ik van mening ben dat het maken van een begeleidingsplan de wil van de meewerker voorop moet staan. Ik was er van bewust dat het uitvoeren van de begeleidingsplan iets moeilijker zou worden voor mij door dit te doen. Ik wist dus welke consequenties dit zou hebben die verbonden waren aan mijn eigen acties. Ik heb dit later ook besproken met het sociaalnetwerk van de meewerker besproken en ze waren het er mee eens.

**Resultaat**Het resultaat was dat ik door verschillende bronnen te gebruiken goed onderzoek kon doen naar de methode die mijn stageplaats gebruikt. Deze zelfde methode heb ik gebruikt om een goed gesprek te kunnen leiden en sturen met de meewerker. Ik heb in goed overleg verschillende benaderingen tot elkaar kunnen brengen. Verder heb ik goede afspraken gemaakt met mijn collega’s. Hierdoor is een goed begeleidingsplan ontstaan waar de meewerker waar het om ging blij mee was en zo ook haar sociale netwerk.   
De feedback die ik heb gekregen tijdens en na de opdracht was dat een van mijn stagebegeleiders mij vertelde dat ze het fijn vond om met mij samen te werken en mij graag als collega zou zien. De meewerker waarmee ik de beroepsprestatie heb uitgevoerd heeft gezegd dat ze het hele proces als prettig heeft ervaren.  
  
**Reflectie**  
In dit verantwoordingsverslag heb ik kunnen aantonen dat ik de competenties die gevraagd worden beheers.   
  
Ik heb aangetoond dat ik de competentie N Onderzoeken beheers omdat verschillende bronnen heb gebruikt om de I.R.B methode te leren. Ik heb bijvoorbeeld het handboek Rehabilitatie voor zorg en welzijn gebruikt en heb informatie gevraagd aan een I.R.B deskundige. Verder heb ik de I.R.B methode gebruikt om de hulpvraag van de meewerker te achterhalen en zo een volledig beeld gekregen van haar situatie en haar wensen.   
  
Ik heb aangetoond dat ik competentie H Overtuigen en beïnvloeden beheerst omdat ik door mij goed voor te bereiden op het gesprek met het onderzoeken van de I.R.B methode een leidraad had om deskundig en actief een gesprek te kunnen leiden. Ik heb het gesprek geleid door vragen te stellen die relevant waren voor het vinden van de hulpvraag. Ik heb actief invloed gehad op de gespreken door de meewerker in het hier en nu te houden wanneer ze in een gesprek weer afdwaalde naar verhalen uit haar verleden. Ik ben in staat geweest om verschillende benaderingen tot elkaar te brengen toen het sociaalnetwerk van de meewerker dacht dat twee doelen iets teveel zouden worden voor de meewerker en de meewerker toch graag aan beide doelen wilde werken. Ik heb dit gedaan door te onderhandelen met de meewerker en we zijn tot een compromis gekomen. Door aan één hoofddoel te werken en het andere doel als subdoel te doen waar aan gewerkt kan worden door het hoofddoel uit te voeren. Zo heb ik er voor gezorgd dat beide partijen tevreden waren. Hierdoor heb ik draagvlak en betrokkenheid gecreëerd voor de manier waarop de regie gevoerd wordt over het leven van de meewerker.   
  
Ik heb aangetoond dat ik competentie E samenwerken en overleggen beheers door dat ik de mening van collega’s vraag. Dit heb ik aangetoond toen ik voor beroeps prestatie 3.3 nog niet iemand wist wie ik zou kunnen vragen of diegene mee wilde werken met de beroepsprestatie. Ik heb hun mening gevraagd wie ik het beste zou kunnen vragen. Dit heb ik gedaan omdat zij beter op de hoogte waren van de meewerkers die op mijn stageplaats dagbesteding krijgen dan ik. Ook waren ze beter op de hoogte van de fases waarin de verschillende meewerkers zaten op dat moment en wie er behoeft had om aan zijn autonomie te werken. Verder heb ik de mening gevraagd aan de I.R.B specialist toen ik het proces waarin ik de I.R.B methode gebruikte voor het maken van een begeleidingsplan had afgerond. Dit heb ik gedaan om er zeker van te zijn dat ik op de juiste weg bezig was. Ik heb overleg gevoerd met mijn collega’s toen ik voor beroepsprestatie 3.3 een andere meewerker had gevraagd om mee te werken dan mij was geadviseerd. Dit heb ik gedaan om hun mening te horen en om te weten of dit ook kon volgens hun. Verder heb ik met mijn collega’s overlegt om overeenstemming te bereiken over de werkzaamheden die dagelijks moeten gebeuren bij mijn stageplaats en wanneer ik gesprekken kon voeren met de meewerker en het sociaalnetwerk van de meewerker. Dit heb ik gedaan om er voor te zorgen dat mijn collega’s op de hoogte waren van mijn plannen en dat ze wisten waar ik mee bezig was. Ik heb relevante informatie over de meewerker gedeeld met mijn collega’s. Dit was natuurlijk wel in overeenstemming met de meewerker zelf. Dit heb ik gedaan zodat mijn collega’s op de hoogte waren van de vorderingen van mijn gesprekken en de meewerker waarvoor ik een begeleidingsplan moest schrijven. Zodat zij hier rekening mee konden houden in hun begeleiding naar de zelfde meewerker mocht dit aan de orde zijn. Een voorbeeld zou kunnen zijn dat een meewerker zich thuis zelf pijnigt door zich zelf te snijden wanneer hij of zij depressief is. En mij vertelt dat hij of zij angst heeft voor grote messen. Het is dan goed dat mijn collega’s dit weten. Vooral als je op een stageplaats als de mijn werk waar verse lunches worden bereid en waar dus ook grote messen worden gebruikt. We kunnen dan met z’n allen er rekening mee houden dat de meewerker in kwestie geen klussen/werk krijgt waarbij grote messen nodig zijn.   
  
Het is bij mijn stageplaats een regel dat je de meewerker op de hoogte stelt dat je informatie deelt. Dit doe ik zodat de meewerker zich niet verraden zal voelen wanneer hij of zij er achter komt dat een andere begeleider op de hoogte is van zijn of haar vorderingen of geheimen. Ik heb een positieve opstelling in het team ingenomen door bijvoorbeeld flexibel te zijn en mijn afspraken te verzetten die ik had wanneer er bij de werkzaamheden die op mijn stageplaats plaatsvinden te weinig mensen waren om het klaar te krijgen.   
  
Ik heb aangetoond dat ik weet welke consequenties er vonden zijn aan mijn eigen acties. Dit heb ik gedaan door bewust te overleggen met mijn collega’s wat ik ga doen. Ik weet dat als ze dit niet weten onduidelijkheid ontstaat en dit voor het team niet handig is omdat ze dan niet weten of ze op mij kunnen rekenen met de werkzaamheden. Een ander voorbeeld is dat ik de regels volg van mijn stageplaats waarin gesteld wordt een meewerker altijd eerst op de hoogte moet zijn van het feit dat je informatie van hem of haar aan collega’s geeft wanneer dit relevant is. Verder heb ik in beroepsprestatie 3.3 bij het sluiten van een compromis tussen de meewerker en haar sociaalnetwerk iets meer geluisterd naar de wensen van de meewerker. Ik wist dat dit meer werk voor mij zou opleveren wanneer ik het begeleidingsplan zou gaan uitvoeren met de meewerker. Dus ik was wel degelijk op de hoogte van de consequenties van mijn eigen acties. Ik heb dit gedaan omdat ik vindt dat het gaat om de wens van de meewerker en de meewerker zich goed moet voelen bij het doel wat hij of zij nastreeft.  
  
Door overleg te plegen en flexibel te zijn met mijn collega’s zorg ik ervoor dat er een soepele samenwerking is in het team. Ik heb er voor gezorgd dat de dienstverlening eenduidig is door relevante informatie in te brengen en de regels van mijn stageplaats op te volgen.  
  
Verder heb ik rekening gehouden met het verleden van de meewerker en de complexiteit van haar beperking. Ik heb geprobeerd om hier goed rekening mee te houden door het aanpassen van mijn houding en hoe ik over kwam. Toen ze me vertelde over haar verleden waar ze het zichtbaar moeilijk mee had schrok ik wel even. Ik schrok omdat het akelig was en dat je dan toch even stil staat om te bedenken wat die akelige dingen wel allemaal niet doen met een mens. Uiteraard kan ik niet vertellen wat er is gebeurd en dat wil ik ook niet. Ik wil dit niet alleen omdat ik het niet mag maar ik ook niet zo geloof in het kijken naar iemands verleden of wat zijn of haar beperking is maar juist te kijken naar wat iemand wel kan en hoe ver iemand al is gekomen door om te gaan met zijn of haar beperking en je juist daarop te focussen. Dit doe ik liever omdat het een positiever uitgangspunt heeft en het de focus ligt op het heden en de toekomst. Niet op het verleden.   
  
Maar goed het is in dit geval met deze meewerker wel van belang dat je weet wat haar angstig maakt zodat je daar rekening mee kunt houden. De gesprekken werden ook bemoeilijkt door haar wantrouwen in mensen. Nu was er niet direct sprake van wantrouwen naar mij of mijn collega’s of andere meewerkers. Maar de meewerker houd mensen wel op afstand. Hierdoor kan het zijn dat je niet alle relevante informatie krijgt die je nodig hebt om echt achter de hulpvraag te komen. Hiervoor moet je geduld hebben betrouwbaar over komen en eerlijk zijn. Dit doe ik door haar van alles

**STARRT 3**

**Situatie:**

Omdat de begeleiders en stagiaires iedere morgen een eigen team en taak krijgen om uit te voeren kies ik ervoor om een situatie te benoemen waarbij er wel samen gewerkt en overlegd is alleen ieder apart maar wel met dezelfde deelnemer, deelnemer R.

Op E is er een deelnemer die dwangmatig gedrag vertoont, dit uit zich in pesten. Waar hij op uit is, is dat de persoon in kwestie boos wordt. Dit kan zijn bij deelnemers, dit gebeurt ook bij de werkers. Bij deelnemers kiest hij bewust voor de zwakkeren, dit zegt hij ook. Hij kiest bijvoorbeeld om iemand met een verstandelijke beperking in combinatie met autisme te pesten, dit uit zich in schreeuwen, boeren in het gezicht en er niet langs laten gaan. Bij de werkers noemt hij dat hij zich te goed voelt om op E te werken want er werken alleen maar zwakke mensen of hij gaat een deelnemer pesten waar de werkers bij zijn. R heeft ook een dwang met sporten, dit doet hij dagelijks. Ik heb meerdere situaties met R mee gemaakt, waaronder het pesten van deelnemers waar ik bij was en dan zodanig dat het gevaarlijk werd, hij gooide met houtblokken naar die deelnemer. Maar ook dat hij mij en mijn team er niet langs wilde laten. De deelnemers raken in rep en roer van zijn acties en zijn soms bang of boos. In eerdere gesprekken met W en K heb ik dit aangegeven. W zegt dat omdat hij er op uit is dat je boos wordt, je het hem juist niet moet geven. Dit is niet zo makkelijk. De overige deelnemers voelen zich bedreigd. K en ik vinden het lastig om niet op te treden naar het gedrag van R, het voelt onnatuurlijk om dit niet te doen gezien zijn grensoverschrijdende gedrag. W zegt dat R ook positieve aandacht verdiend net als alle anderen, dit zijn wij dus ook gaan geven. Naarmate de tijd vorderde kwam zijn gedrag toch weer terug. Er is in het team afgesproken dat er niet meer gereageerd mag worden op zijn grensoverschrijdende gedrag, er moet rustig gebleven worden en het gedrag moet worden genegeerd en we houden de deelnemers er bij weg zonder iets te benoemen of te zeggen. Op deze manier brengen we de bezorgde prikkels ook niet over op de deelnemers en we hopen zo dat het gedrag uiteindelijk verdwijnt. W zegt; dit kan wel jaren duren.

**Taak:**

Gezien deze situatie was het aan mij om het gedrag van R te negeren. Het gedrag negeren lukt mij inmiddels zelf wel en ik het is me zelfs gelukt om het gedrag naar iets positiefs te buigen. Mijn taak is ook om de deelnemers rustig te laten reageren. Ik ben met hen in gesprek gegaan wanneer R en zijn gedrag onderwerp van gesprek was, en heb gezegd dat het gedrag genegeerd moet worden. Dit lukt even alleen zijn de primaire reacties ook logisch. Ik voel het als mijn verantwoordelijkheid om de deelnemers te beschermen voor R, alleen R ook voor zijn eigen gedrag. R is moeilijk te doorgronden, het ene moment lijkt het alsof hij zelf ook last heeft van zijn gedrag het andere moment lijkt het hem niks te doen.

**Acties:**

Wat ik doe is dat ik probeer de deelnemers zijn gedrag te laten negeren. R komt vanwege zijn complexe gedrag niet meer in mijn team, wat ik zie is dat hij voornamelijk bij W in het team zit. Toch gebeuren er wel dingen en die worden bv besproken door deelnemers waar ik op dat moment aan het werk ben. Ook komt het voor dat deelnemers bij mij komen in de pauze om het gedrag van R te melden. Ik herhaal telkens dat zijn gedrag genegeerd moet worden en ik geef er voorbeelden bij hoe ze dat kunnen doen. Ik doe het zelfs voor zodat het makkelijker op te pakken is, vooral voor de mensen met autisme. Wat ik ook doe is dat wanneer er een deelnemer bij mij komt om het gedrag te melden, dat ik dan K of W aanspreek en zeg dat diegene iets wil vertellen. Zodoende horen ze het niet alleen van mij maar wordt het eenduidig als team zijnde dat andere werkers het ook zeggen. Ik ben een zorgzaam persoon waardoor ik het wel lastig vind om het gedrag te negeren wanneer ik zie dat hij grensoverschrijdend bezig is, vooral bij de mensen met een verstandelijke beperking, het lukt me wel. Verder kan ik ook wel leuk contact hebben met hem, dit wil ik ook hebben met hem. Positieve aandacht krijgen is fijn voor R, ik maak geregeld grapjes met hem of geef hem bij positief gedrag net als alle anderen een schouderklopje. E is voor mensen met die complexiteit, er is geen andere plek waar hij beter begeleid kan worden. Met dit gedrag wordt hij overal weg gestuurd, zoals dat voor E ook is gebeurt. R verdiend ook zijn plekje in de maatschappij.

**Resultaat:**

Het uiteindelijke resultaat dat dit gedrag verdwenen is hebben we nog niet kunnen bereiken. Wat we wel hebben kunnen bereiken is om een positief front te vormen tegenover het grensoverschrijdende gedrag van R door het te negeren en gezamenlijk de deelnemers hierover te instrueren. Het positieve front houdt ook in dat we R positief blijven benaderen en hem die aandacht te geven. Deze situatie is vrij nieuw, ik heb nog geen nieuwe feedback verkregen over mijn nieuwe handelen. Ik moet hierin even uitleggen dat er op E veel gebeurt en in korte tijd, hierdoor is er weinig ruimte om uitvoerig dingen te bespreken. Pauze's en voor en na werktijd zijn we nml ook met de deelnemers. We gaan in verschillende busjes met werkers en deelnemers naar een gedeelte waar men woont. Wanneer er dingen besproken kunnen worden dan is dat vluchtig en tussendoor of wanneer er gepland wordt dat er geen deelnemers aanwezig zijn. Deelnemers kunnen niet zonder begeleiding zijn op E.

**Reflectie:**

Ik ben er trots op dat het me nu wel lukt om rustig te blijven terwijl er zich een heftige situatie afspeelt. Dit lukte mij eerder nml niet. Ik zie dat W ook gelijk heeft dat het gedrag genegeerd moet worden, loop maar rustig om hem heen wanneer hij zo doet, zei hij. Wanneer ik het gedrag negeer dan wordt het sneller rustig. Hierin merk ik het Sociaal Competentie Model weer, alleen dan wel op een geheel ander vlak. Ik merk ook dat de deelnemers rustig worden van mijn uitleg hoe “we” het gedrag gaan negeren. Een uitspraak van een van de deelnemers is bv: ik ben blij dat jij altijd zo optimistisch bent. Ik vind het fijn dat ik rust over kan brengen op deelnemers terwijl de situatie daar niet naar is.

Wat ik wil verbeteren is dat het mij helemaal niet meer raakt wanneer ik dit gedrag zie, mijn eerste reactie is willen beschermen. Ik merk dat ik de focus van het willen beschermen ook naar R heb kunnen verleggen, dus dat ik hem ermee help wanneer ik dit niet doe. Het uiteindelijke doel is dat het gedrag uit gaat blijven, zoals W zei, kan dit wel jaren duren.

**Toepassen:**

Ik ga in de toekomst meenemen dat ook al is grensoverschrijdend gedrag aanwezig er ook altijd een kans is om er niet direct op te anticiperen. Dit brengt mij tot een punt dat ik per situatie eerst een stap terug moet doen en de gehele situatie overzien om vervolgens tot handelen over te gaan. Bespreken van dergelijke situaties is een vereiste denk ik.

STARRT 4

*Situatie*Cliënt heeft veel vrije tijd en daardoor veel lege momenten omdat hij hier zelf geen invulling aan kan geven. Eigenlijk heeft hij hulp nodig om zijn dagen invulling te geven. Wel moet hier met veel factoren rekening worden gehouden; cliënt is verstandelijk beperkt, heeft een angststoornis en kan niet functioneren in grote groepen, alles moet het liefst zo kleinschalig mogelijk zijn.  *Taak*Ik werk als begeleider op de woongemeenschap en wil de cliënt helpen om meer invulling aan zijn vrije dagen te geven. Hierbij moet ik rekening houden met de verschillende factoren; hij is verstandelijk beperkt, hij heeft een angststoornis en kan niet functioneren in grote groepen. Ook weet ik dat ik hiervoor moet samenwerken en overleggen met dagbesteding omdat ik dagbesteding hier bij wil betrekken. Dit omdat dagbesteding meer tijd hiervoor heeft en veel meer te bieden heeft dan dat wij kunnen binnen de woongemeenschap.  *Actie*Ik analyseer eerst wat het probleem precies is en dat is dat hij geen invulling heeft in zijn vrije dagen. Daarna kijk ik wat ik daar aan kan doen. Ik heb besloten om met dagbesteding in gesprek te gaan en gevraagd of zij ook wat kunnen betekenen. Gelukkig kan dagbesteding iets betekenen en besluiten we samen te werken. Ik vertel mijn ideeën en overleg wat zij hiermee kunnen. Zij kunnen veel bieden, zoals het grasmaaien, tuinklusjes en helpen bij een paardenboer. Dit alles kan een op een (en soms een op twee) begeleidt worden wat ideaal is voor deze cliënt. Hij kan niet functioneren in grote groepen en voelt zich veiliger in een klein groepje.   
Ook kunnen wij als wonen hier wat in betekenen. Op de dagen dat hij geen dagbesteding heeft, biedt ik hem een dagprogramma die volledig ingevuld is waardoor hij geen lege momenten heeft en minder alleen hoeft te zijn.   
Dit alles heb ik besproken met de cliënt en hij vindt het fijn dat hij wat te doen heeft overdag, wel vindt hij het nog spannend.   
We besloten hier mee te starten.  *Resultaat*We zijn gestart met de dagbesteding en we zijn gestart met het volledig ingevulde dagprogramma voor op wonen.   
Op dagbesteding gaat het, zelfs boven verwachtingen, goed. Hij voelt zich prettig binnen de “groep” en doet taken met heel veel plezier, ook daar zien ze hem genieten van wat hij doet.   
Ook het volledig ingevulde programma loopt goed, hij vindt het leuk dat hij wat te doen heeft en dat hij nu minder vaak alleen is.   
Hij lijkt over het algemeen een stuk meer ontspannen en dit zorgt weer voor minder conflicten met medebewoners van de woongemeenschap.  *Reflectie*Ik heb het probleem geanalyseerd door precies te kijken waar de knelpunten liggen. Ik heb mijn conclusie hieruit getrokken dat dit niet meer langer door kan gaan omdat hij ongelukkig leek. Daarom heb ik besloten actie te ondernemen en dagbesteding hierin te betrekken omdat ik heb uitgezocht wat zij voor hem kunnen betekenen. Ik heb gezien dat zij veel meer kunnen aanbieden en ook veel meer tijd hebben om hem dagbesteding te geven, dan dat wij kunnen binnen wonen. En natuurlijk omdat dagbesteding gespecialiseerd is in het geven van goede dagbesteding.  
  
We hebben hier in veel overlegt en goed samengewerkt, dit was ook nodig om dit idee te laten slagen. Dit is een goede beslissing geweest omdat het voor de cliënt goed werkt en hij daadwerkelijk gelukkiger lijkt en meer ontspannen is.   
Ook ben ik blij met mijn dagprogramma die ik heb ingevuld voor de cliënt, dit wel in overleg met de cliënt. Daarmee hebben wij het dagprogramma tot een goed eindresultaat gebracht. Ook hiermee is de cliënt gelukkig. Dit benoemd hij zelf en dit is te zien. Hij maakt minder ruzie met andere cliënten, hij is meer ontspannen en hij ziet er gelukkiger uit dan voorheen.  *Toepassing*De cliënt volgt nu meerdere dagen in de week dagbesteding en dit gaat nog steeds goed. Hij zit goed in zijn vel en is blij met de werkzaamheden die hij doet.   
Op de dagen dat hij geen dagbesteding heeft volgt hij nu zijn dagprogramma, dit gaat ook goed. Hij krijgt hier af en toe begeleiding bij van de woongemeenschap en voelt zich daardoor ook minder eenzaam.   
Dit alles loopt nu goed en blijven we door zetten.

STARRT 5

**Situatie:**

Op de zorgboerderij waar ik werk, wonen momenteel 8 vaste bewoners. Naast deze bewoners logeren er elke week ook nog twee extra cliënten. Hierbij komt het totaal aantal mensen dat logeert op de zorgboerderij op 10. Toen ik ongeveer anderhalf jaar geleden op de zorgboerderij kwam werken, hadden de meeste van deze cliënten minder zorg nodig dan dat ze nu nodig hebben. Doordat er nu meer cliënten op de zorgboerderij wonen en doordat deze cliënten meer zorg nodig hebben in vergelijking met vorige jaren, is gebleken dat zij meer medicatie nodig hebben. De manier waarop de medicatie wordt opgeslagen, verstrekt en geregistreerd, is door het verhogen van het medicijngebruik onoverzichtelijk geworden. Ik heb er voor gekozen om met mijn beroepsproduct te kijken naar het verbeterproces van medicatie bij ons op de zorgboerderij. Dit heb ik gedaan door het schrijven van een medicatieprotocol. Door goed contact met mijn collega’s en werkgever heb ik dit protocol kunnen schrijven. Deze situatie is gericht op het proces die ik heb gekozen toen ik naast het schrijven van het medicatieprotocol ook nog een aantal zeer belangrijke aandachtspunten tegenkwam die dringend verbeterd moeten worden m.b.t. de medicatie. Deze verbeterpunten waren: Het rangschikken van onze medicatie, de opslag van onze medicatie en het documenteren van de medicatie gegevens.

**Taak:**

Op de zorgboerderij ben ik momenteel werkzaam als woonbegeleider. Hierbij werk ik gedurende twee dagen per week van 17.00 tot 09.00 uur de volgende dag. Hierbij verzorg ik het eten en drinken, voer ik activiteiten uit en help ik alle cliënten met het aankleden, uitkleden, toiletgang en douchen. Daarnaast ben ik ook verantwoordelijk voor het uitzetten, uitdelen, verstrekken en toedienen van medicatie bij de cliënten. Naast mijn werk als woonbegeleider ben ik ook als stagiair actief binnen de zorgboerderij. Als woonbegeleider loop je af en toe tegen zaken aan die verbeterd kunnen worden binnen het bedrijf, helaas heb je daar vaak geen tijd voor om dit te verbeteren. Omdat ik ook als stagiair werkzaam ben, kan ik deze tijd gebruiken om deze verbeterpunten door te voeren. Terwijl ik het medicatieprotocol schreef kwam ik er achter dat er dringend een aantal zaken verbeterd moesten worden. Door de gegevens van onze medicatie op nieuw te gaan rangschikken wilde ik bereiken dat iedereen een duidelijker beeld had van welke medicatie voor welke cliënt is.

Ook de opslag van de medicatie was niet achter slot en grendel, mijn doel was daarom ook om dit te verbeteren. Door naast het medicatieprotocol een informatie boekje te maken met daarin buisluiters en aftekenlijsten wilde ik tevens proberen om fouten die kunnen worden gemaakt bij medicatie te verminderen. Mijn rol als stagiair was eigenlijk het schrijven van het medicatieprotocol, maar naar mate ik meer informatie kreeg over de manier waarop medicatie behoort te worden opgeslagen, geordend en afgetekend, was ik van mening dat dit beter kon en moest. Ik heb daarom de verantwoordelijkheid genomen om deze drie punten te verbeteren.

**Actie:**

Toen mij werd gevraagd of ik als stagiair een nieuw medicatieprotocol wilde schrijven, leek mij dit een leuke uitdaging. Daarnaast gaf het me een goed gevoel dat ik werd geacht zo’n protocol te kunnen schrijven. Ik vertelde al snel aan mijn werkgever en stagebegeleider dat ik dit graag wilde doen. We maakte een afspraak dat hij af zou zijn voor 18 mei. Dit vond ik prima, ik had naar mijn mening nog genoeg tijd om informatie op te zoeken en het opstellen van het plan af te stemmen met mijn collega’s. Een van de aandachtspunten in het medicatieprotocol is een verdieping in de regels en wetten rondom medicatie op een zorgboerderij. Toen ik deze regels eens goed na liep, kwam ik tot de conclusie dat een aantal randzaken bij ons niet goed waren geregeld. Ik ben vervolgens met mijn collega’s en werkgever in gesprek gegaan. Hierbij heb ik voorgelegd wat mijn bevindingen waren, namelijk: Onze manier van medicatie opslag moet worden verbeterd. Er moet een slot op de deur en de medicatie moet duidelijk per cliënt kunnen worden gerangschikt. Ook was het informatie boekje met buisluiters, aftekenlijsten en toedienlijsten niet geordend en onduidelijk. Ik heb vervolgens gevraagd hoe mijn collega’s dachten dat we dit konden oplossen. Hierbij heb ik mijn ideeën aangedragen. Nadat we concreet hadden bepaald wat er zou veranderen, hebben we besloten dat ik deze veranderingen door zou voeren. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van verschillende naslagwerken uit mijn lesboeken en verschillende internetsites. Hieruit bleek dat er een nieuw slot op een bestaande kast kon worden gezet, en dat elke cliënt een eigen bakje krijgt waar zijn/haar medicatie in wordt opgeslagen. Doordat elke cliënt een andere hulpvraag heeft, moet de medicatie ook op verschillende manier en tijdstippen worden ingenomen. Het vernieuwde informatie boekje over toedientijden en manieren heeft hier een grote verbetering in gemaakt. Na het verbeteren van de drie aandachtspunten voelde ik me erg trots. Ik had alles gedaan zonder veel inmenging van anderen, hierdoor kreeg ik het gevoel dat ik zelfstandig zaken kon en mocht uitvoeren. Door meer aan te willen pakken dan alleen het schrijven van het medicatieprotocol ben ik van menig dat ik heb laten zien dat ik weet wat er verbeterd moet worden en dat ik de vrijheid krijg om dit aan te pakken. Dit moet echter wel in overleg met collega’s en werkgever, zeker omdat medicatie en de opslag/uitzet/verstrekking en toediening daarvan volgens strikte regels moet.

**Resultaat:**

Nadat ik deze veranderingen had doorgevoerd binnen de organisatie heb ik al mijn collega’s om feedback gevraagd. Iedereen vond het fijn dat ik mij bezig hield met de verbeterpunten. Ze vonden het nieuwe slot erg mooi en ook de opslagbakjes voor de medicatie was erg verbeterd. Het nieuwe informatie boekje vonden ze nog het duidelijkste. Een toedienlijst gaf nu duidelijk aan wat de medicatie moest worden voor welke cliënt op welke tijdstippen. Ook de aftekenlijst was verbeterd en zorgde voor een duidelijk overzicht. Hierbij is het wel van belang dat deze lijsten elke week worden bijgehouden en worden geüpdate. Door de lijsten op de werkcomputer te zetten heeft iedereen toegang tot de bestanden en kunnen ze worden bijgewerkt en afgedrukt. Naast de feedback van mijn collega’s heb ik weinig feedback gekregen van mijn werkgever. Ik heb hierom gevraagd omdat ze vanuit zichzelf vrij weinig feedback geven. Ik kreeg dan ook alleen: “ja, mooi” te horen. Doordat ik doorvroeg kreeg ik nog te horen: “het ziet er goed uit, overleg maar met je collega’s wat ze er van vinden”. Het is jammer dat ik weinig opbouwende feedback krijg van mijn werkgever, vandaar dat ik voornamelijk aan mijn collega’s vraag wat ze er van vinden. Mijn werkgever wil zich namelijk minder bezig houden met de werkzaamheden op de werkvloer, en meer achter de schermen. IK snap dus hun reactie wel, maar toch had ik duidelijkere feedback wel graag willen hebben.

**Reflectie:**

Ik was zelf ook erg tevreden met het resultaat van mijn uitwerkingen. Het nieuwe medicijnkastje is mooi geworden en het slot doet het goed. Er is tevens een reserve sleutel die in de sleutelkast hangt. De verbeteringen in opslag van de medicatie die ik heb doorgevoerd vond ik ook erg prettig werken. Er zijn nu overzichtelijke bakjes per cliënt waar de medicatie in ligt. Ook de nieuwe informatiemap vond ik goed gelukt, er staat veel informatie in en het is overzichtelijk. Ik ben blij dat ik naast het medicatieprotocol nog een aantal anders zaken heb kunnen regelen waarvan ik direct zie dat ze een positieve uitwerking hebben op de werkvloer. Ik ben van mening dat, voor goede toegankelijkheid, de kast nog wel moet worden opgehoogd. Dit ga ik doen met een aantal cliënten. Hierdoor hebben we een leuke activiteit en kunnen we ook beter bij de medicijnen in de kast. Als ik kijk naar de informatiemap dan ben ik van mening dat hier ook nog wel verbetering ligt, zo moet de toedienlijst vaker worden bijgewerkt en ook de aftekenlijst moet worden bijgewerkt als er nieuwe bewoners bijkomen of als er cliënten van de dagbesteding zijn waarvan we ook medicatie moeten verstrekken.

**Toepassen:**

In de komende jaren zal het medicatiegebruik toenemen onder de cliënten, dit zorgt dus voor een bewustwording en aanpassing van de organisatie. De medicatie wordt meer en de opslag wordt groter en dus onoverzichtelijker. In deze situatie heb ik geleerd dat het goed is om zelf voortouw te nemen in het oplossen van problemen die je tegenkomt. Door duidelijke afstemming met collega’s en werkgever kan je hierdoor iets moois creëren. In de toekomst (komende maanden en jaren) zullen er een aantal zaken kunnen worden verbeterd m.b.t. deze situatie, te weten:

* Informatiemap van medicatie moet worden bijgewerkt, (bij elke verandering)
* Collega’s moeten bewust worden van eventuele problemen die kunnen ontstaan bij verkeerd medicatie gebruik
* De opslag van de medicatie moet worden bijgehouden en overzichtelijk worden gehouden.

STARRT 6

**Situatie.** Voor het maken van mijn verantwoordingsverslag heb ik een situatie uit mijn werk gekozen waarmee ik de werkprocessen inventariseert de hulpvraag van de cliënt en stemt werkzaamheden af met betrokkenen en de competenties N onderzoeken en E samenwerken en overleggen aan ga tonen. Ik hebvoor bewoner G een taken/afsprakenlijst gemaakt met daarop afspraken die met haar gemaakt zijn en taken die ze heeft. Ik heb deze lijst gemaakt omdat G steeds vaker onder afspraken uit probeerde te komen en omdat wij als team niet precies wisten welke afspraken er nou waren. Op deze manier konden wij G niet de begeleiding bieden die ze nodig is. Ik ben daarom in gesprek gegaan met haar PB-er om samen te kijken wat ik kon doen om er voor te zorgen dat het overzichtelijk is voor G en alle collega’s wat de afspraken en taken zijn voor G.

G is een 64 jarige vrouw. G is een vrouw met een matig tot licht verstandelijke beperking. Het risico op overschatting is op alle gebieden erg groot omdat ze het praktisch lijk te kunnen. Dit kan ze emotioneel niet aan. Door haar sociaal emotionele kwetsbaarheid kan ze zich niet redden in het dagelijks leven zonder 24-uurs begeleiding. Dit is dan ook de reden waarom G op de XX woont. G kan zelfstanding keuzes maken maar toch is ze wel beïnvloedbaar hierin. Doordat G vaak doet alsof ze iets goed begrijpt kun je haar overschatten. Het is belangrijk om hier op te blijven letten. Regelzaken lijkt ze zelf te kunnen doen doordat ze bevestigend antwoord wanneer je haar vraagt iets te doen maar al met al is dit te moeilijk voor haar. Dit is ook een reden geweest waarom ik de lijst voor G heb gemaakt. Op deze manier komen afspraken duidelijk op papier te staan zodat G ze begrijpt en uit kan voeren.

Met de situatie die ik voor dit verantwoordingsverslag gebruik kan ik de bovengenoemde competenties aantonen. Dit laat ik zien bij het kopje acties.

**Taak.**

Het doel wat ik wilde bereiken was dat ik een leerdoel maakte voor G waardoor wij als collega’s G de zorg en begeleiding kunnen geven die G nodig is.

Mijn rol hierin was dat ik ging onderzoeken hoe ik een geschikt leerdoel voor G kon maken waardoor wij als begeleiding meer op 1 lijn zouden komen en waardoor G daardoor de structuur geboden kreeg die ze nodig heeft. Ook was het mijn rol dat ik ervoor zorgde dat ik in contact kwam met de PB-er van G en met mijn andere collega’s om te overleggen en samen te werken. Er moest namelijk beter samengewerkt worden zodat we allemaal afwisten van de gemaakte afspraken met G. Ook was het mijn rol om wanneer ik het leerdoel voor G af had ik het tijdens de teamvergadering zou presenteren aan mijn collega’s.

De verantwoordelijkheid die ik hierin had was dat ik degene was die het contact moest zoeken met mijn collega’s en dat ik rekening moest houden met de planning die ik had gemaakt. Ik had namelijk met het team afgesproken dat ik op 16 april het gemaakte leerdoel zou presenteren. Ik wilde een professionele indruk achterlaten en dus was mij houden aan de planning een belangrijk onderdeel. Het grootste deel van mijn verantwoordelijkheid was dat ik er voor moest zorgen dat het leerdoel wat ik maakte ook daadwerkelijk nut had voor G. Het was tenslotte ook mijn doel om een leerdoel te maken voor G waardoor ze de zorg en begeleiding krijgt die ze nodig is.

**Acties.**

Competentie N: Onderzoeken & Competentie E: samenwerken en overleggen.

Voor bewoner G moest ik bij haar hulpvraag een passend leerdoel aanpassen of actualiseren. Ik heb de opdracht eerst goed doorgelezen en heb hem daarna met mijn praktijkbegeleider besproken. Dit heb ik gedaan omdat ik zo mijn praktijkbegeleider kon uitleggen waar de opdracht over ging en wat hij kon verwachten. Ook kon mijn praktijkbegeleider zeggen wat hij van mij verwachtte bij het uitwerken van de opdracht.

Tijdens het voorbereiden en het maken van de taken/afsprakenlijst heb ik met zowel mijn werkbegeleider als met de PB-er van G, G zelf en mijn andere collega’s contact gehad om te overleggen of om gesprekken mee te hebben over het uitwerken van de opdracht. Ik heb eerst met mijn werkbegeleider overlegd hoe ik de lijst uit ging werken. Toen ik dit helder had heb ik contact gezocht met bewoner G en met haar PB-er. Ik heb gesprekken met hun gevoerd en uiteindelijk heb ik op 16 april het leerdoel gepresenteerd tijdens de teamvergadering aan mijn collega’s.

Nadat ik met mijn praktijkbegeleider had besproken wat ik precies ging doen ben ik begonnen met het voorbereiden van de activiteit. Uit het overleg met mijn praktijkbegeleider kwam naar voren dat bewoner G wel een uitdaging zou zijn voor mij om mee aan het werk te gaan tijdens deze opdracht. Dit omdat G de laatste tijd de kantjes er nogal van af liep wat betreft gemaakte afspraken. Het was aan mij om te gaan onderzoeken hoe ik hier een passend leerdoel bij kon vinden. Ik heb besloten om een gesprek te plannen met de PB-er van G om zo verder te kunnen onderzoeken en uit te zoeken wat voor leerdoel ik kon bedenken en uitwerken.

Op 3 april heb ik met de PB-er van G gesproken over haar hulpvraag. Ik wilde onderzoeken wat ik voor G kon betekenen en hoe ik dit aan moest pakken. In een eerdere teamvergadering was er al gesproken over dat het voor G wel kon helpen als er een afspraken/takenlijst gemaakt zou worden. Ik ben hier in het gesprek met de PB-er van G dieper op in gegaan. Ik heb met de PB-er van G in overleg gegaan over hoe ik het beste aan het leerdoel kon gaan werken. Ik heb dit bewust gedaan omdat de PB-er van G al een stuk langer met G werkt en dus ook meer weet over G. Door met de PB-er in gesprek te gaan wilde ik meer informatie te weten komen zodat ik het leerdoel beter uit kon werken. Uit het gesprek met de PB-er kwam naar voren dat G op dit moment de kantjes er vanaf probeert te lopen wat betreft gemaakte afspraken. Doordat wij als begeleiding niet van alle afspraken afweten gebeurt het nog wel met regelmaat dat het G lukt om onder een taak of afspraak uit te komen.

Nadat uit het gesprek met de PB-er van G naar voren kwam dat ik als leerdoel voor G een afspraken/takenlijst zou gaan maken ben ik het zorgplan van G door gaan lezen. Ik heb dit gedaan omdat in het zorgplan vaak informatie staat over de bewoner die je anders niet zomaar weet.

Ik ben nadat ik het zorgplan had doorgelezen samen met de PB-er aan de slag gegaan met het maken van de lijst. We hebben allebei de afspraken en taken die G heeft gemaakt doorgenomen en ik heb deze overzichtelijk in een tabel gezet. Nadat de afspraken en taken weggezet waren heb ik ze met de PB-er nagelopen om uit te zoeken met wie G een bepaalde afspraak heeft of wie haar helpt bij de taken. Ik heb achter de taken en de afspraken de namen van de desbetreffende collega’s gezet zodat het ook voor mijn collega’s duidelijk is met wie G een afspraak heeft gemaakt.

Ik heb met de PB-er van G afgesproken dat ik 11 april met G de lijst door zou nemen om haar te vragen wat ze er van vond en of ze nog aanvullingen had. Op 11 april ben ik met G in gesprek gegaan. Ik heb haar eerst de lijst laten zien met daarop de afspraken en de taken. Ik heb haar eerst bewust zelf de lijst door laten lezen zodat ze niet voor verassingen kwam te staan. Nadat G de lijst had gelezen ben ik met haar stap voor stap de lijst door gaan nemen. Er waren bepaalde punten waarbij G aan moest geven op welke dag van de week ze die taak uit wilde voeren. Dit hebben de PB-er van G en ik bewust gedaan omdat het zo overzichtelijk blijft of ze de taak ook uitvoert.

Nadat ik de lijst met G had besproken kon ik me voorbereiden op de presentatie die ik ging geven in de teamvergadering. Tijdens het voorbereiden heb ik goed gekeken naar wat ik wilde vertellen en ik wilde er voor zorgen dat ik alles kort en bondig zou vertellen zodat het duidelijk was voor mijn collega’s. Ik heb dit gedaan omdat ik denk dat het belangrijk is om alles kort te houden zodat een ander de belangrijke informatie onthoudt.

Op 16 april heb ik het leerdoel van G gepresenteerd in de teamvergadering aan mijn collega’s. Ik was wel zenuwachtig omdat ik het vervelend vind om voor een groep te presenteren. Ik heb dit in de afgelopen 3 jaar wel geleerd om hier beter mee om te gaan en om zelfverzekerder over te komen. Doordat ik mij beter voorbereid op een presentatie ben ik ook minder zenuwachtig. Aan het begin van de presentatie deed zich meteen een probleem voor. Ik had de lijst maar 1 keer uitgeprint en hierdoor konden mijn collega’s niet meekijken naar de punten die er op stonden. Ik voelde me op dat moment een stuk zenuwachtiger worden omdat dit iets was waar ik van te voren geen rekening mee had gehouden. Ik heb het opgelost door tegen mijn collega’s te zeggen dat ik de lijst na de vergadering uit zou printen en hem dan bij ze in het postvakje zou doen.

Op die manier konden mijn collega’s alsnog kijken of er nog aanvullingen nodig waren op de lijst en deze kon ik dan verwerken voordat ik de lijst aan G gaf en in de inwerk map zou doen. Ik vind dat ik het probleem goed heb opgelost door er voor te kiezen om de lijst na de vergadering in het postvakje te doen. Ik heb mijn collega’s aan het begin van de presentatie gevraagd of ze eventuele aanpassingen voor de lijst door wilde geven aan mij zodat ik dit aan kon passen. Op deze manier had ik mijn collega’s al betrokken bij het leerdoel en heb ik ze om advies gevraagd. Nadat ik de presentatie had gegeven heb ik mijn collega’s gevraagd of ze een evaluatieformulier dat ik had gemaakt in wilde vullen. Dit zodat ik na kon gaan of ik de presentatie goed had gedaan. Ook op deze manier heb ik mijn collega’s betrokken bij de opdracht en heb ik ze om advies gevraagd.

Al met al ben ik tevreden over hoe ik de opdracht heb uitgevoerd. Ik voel me wel trots over dat ik een leerdoel voor een bewoner heb gemaakt en naar mijn mening heeft dit doel een grote kans van slagen als zowel G als wij als personeel goed met de lijst gaan werken.

**Resultaat.** Het resultaat van deze opdracht was dat ik een passend leerdoel heb gemaakt voor bewoner G en dat ik weer een stuk zelfverzekerder ben geworden doordat ik het leerdoel heb kunnen maken en doordat ik de presentatie heb gegeven tijdens de teamvergadering aan mijn collega’s. Ik ben erg tevreden over hoe het leerdoel er uit ziet en hoe positief bewoner G en mijn collega’s erover waren. De lijst die ik heb gemaakt is overzichtelijk en duidelijk en is goed te gebruiken door zowel G als het personeel. Ik ben blij over de manier waarop ik heb gewerkt en heb gecommuniceerd met de PB-er van G en met de rest van mijn collega’s. Ook het resultaat van de presentatie was positief.

Ik heb na de vergadering de evaluatieformulieren doorgenomen en daar uit kon ik opmaken dat mijn collega’s over het algemeen tevreden waren over hoe ik de presentatie had gedaan. Wel hebben 2 collega’s 2 verschillende punten gemist of niet meegekregen tijdens mijn presentatie. Ik ben bij mezelf nagegaan hoe dit kon maar naar mijn mening heb ik alles wel duidelijk verteld. Wel is het goed om dit te onthouden zodat ik me voor een volgende presentatie nog beter voor kan bereiden en er voor kan zorgen dat ik alles nog duidelijker vertel.

Verder was G tevreden over de lijst die had gemaakt al vond ze sommige taken en afspraken minder leuk. Ze vond het bijvoorbeeld niet leuk dat ze elke dag moet fietsen op de hometrainer. Ik heb haar uitgelegd dat het voor haar eigen gezondheid goed is dat ze dat wel doet. Ik heb hierin bewust ook gewezen op haar stoma omdat wanneer ze te veel aankomt de stoma groter wordt en de stoma zakjes niet meer passen.

De feedback van mijn collega’s was positief en daar ben ik erg blij mee. Wel vind ik het jammer dat 2 collega’s een verschillend punt hebben gemist. Ik ben bij mezelf nagegaan hoe dit heeft gekund maar heb hier geen antwoord op gevonden. Ik heb mijn collega’s nog gevraagd of ze mij uit konden leggen wat ze precies hadden gemist maar ze gaven aan dat ze niet zeker wisten of ik het niet had verteld maar zeiden meer dat ze het niet hadden onthouden. Ook dit is voor mij een leer punt. Misschien was het niet boeiend genoeg wat ik vertelde en hier moet ik een volgende keer dus aan werken.

**Reflectie.** Ik ben trots op de manier waarop ik aan de manier waarop ik aan het leerdoel voor G heb gewerkt. Ik ben eerst gaan onderzoeken naar waar G baat bij had en wat mijn collega’s dachten dat goed was om te doen. Ik ben trots op de manier waarop ik heb samengewerkt met de PB-er van G en met de rest van mijn collega’s. Ik heb mijn collega’s betrokken in het leerdoel dat ik voor G heb gemaakt. Door aan mijn collega’s te vragen of ze de lijst door wilde nemen en eventuele aanvullingen aan mij door wilde geven heb ik professioneel gehandeld en heb ik laten zien dat mijn collega’s er op kunnen vertrouwen dat ik mijn afspraken nakom. Ik vind het ook belangrijk dat mijn collega’s mij vertrouwen omdat ik in mijn werk veel dingen alleen moet doen en mijn collega’s moeten daarom op mij kunnen vertrouwen dat ik het ook goed doe.

Ik ben blij dat ik eerst het zorgplan van G heb doorgelezen omdat ik daar toch weer extra informatie uit heb gehaald die ik kon gebruiken. Verder ben ik tevreden over de manier waarop ik heb gewerkt namelijk, door zelf veel te onderzoeken zoals het zorgplan van G goed door te lezen en door contact te zoeken met collega’s en met G heb ik veel informatie verzameld en heb ik uiteindelijk een goed en praktisch leerdoel voor G gemaakt waardoor ze meer rust en structuur krijgt. Ik heb mij aan de gemaakte planning gehouden en dat was voor mij een belangrijk leerdoel. Ik heb in het verleden vaak opdrachten te laat uitgevoerd en te laat ingeleverd op mijn werk en op school. Nu heb ik gelukkig alles op tijd uitgevoerd en daar ben ik erg tevreden mee. Ik vind ook dat ik op deze manier laat zien dat mijn collega’s taken aan mij over kunnen laten en dat ze er op kunnen vertrouwen dat ik de taken op tijd uitvoer. In het verleden deden mijn collega’s nog wel eens liever iets zelf omdat ze niet wisten of ik het wel zou doen. Ik vond dit erg vervelend en ik wist dat ik hier zelf verandering in kon brengen door me aan de afgesproken data te houden. Nu ik dat heb gedaan bij het uitwerken van deze opdracht voelt dat wel als een soort trots. Ik ben blij dat ik het nu heb laten zien en het is aan mij om er voor te zorgen dat ik dit in de toekomst ook blijf doen.

Verder ben ik trots over hoe het leerdoel er uit is komen te zien en over hoe ik de presentatie heb uitgevoerd. Het leerdoel is duidelijk en overzichtelijk geworden en dit was ook mijn bedoeling. Ik wilde dit voor elkaar krijgen door het simpel te houden zodat G het ook snapte. Ik vind dat ik daar aan heb voldaan. Ook kijk ik tevreden terug over hoe ik de presentatie heb uitgevoerd. Ik vind het nog steeds moeilijk om voor een groep mensen te praten. Ook hierbij was ik zenuwachtig maar ik heb het uiteindelijk goed gedaan. Dit bevestigden mijn collega’s gelukkig ook. Minder tevreden ben ik over hoe ik me heb voorbereid op de presentatie. Tijdens de presentatie kwam ik erachter dat het leerdoel van G niet had uitgeprint voor mijn collega’s. Hierdoor konden ze niet meekijken en zeggen of ze nog punten mistte op de lijst. Hierdoor kon de lijst pas later echt gebuikt worden. Ook ben ik niet tevreden over het feit dat 2 collega’s iets niet hebben meegekregen tijdens mijn presentatie. Ik moet een volgende keer er voor zorgen dat ik nog duidelijker ben. Om hier voor te zorgen wil ik een volgende keer wanneer ik een presentatie ga houden een PowerPoint presentatie maken. Hierdoor wil ik de aandacht meer trekken en door te laten zien wat ik vertel komt het ook duidelijker over bij mijn collega’s. Ook wil ik van te voren duidelijk op papier zetten wat ik nog aan voorbereiding moet doen. Deze keer was ik vergeten om de lijst uit te printen, simpelweg omdat ik hier niet aan had gedacht. Wanneer ik dit van te voren op papier zet kan ik de punten bij langs en vergeet ik dit soort dingen niet.

Al met al kijk ik met een zeer tevreden gevoel terug. Ik ben gegroeid als assistent begeleider en ben er klaar voor om echt aan het werk te gaan. Ik heb erg veel zin om straks als gediplomeerd assistent begeleider aan de slag te gaan en om echt buiten school om te laten zien wat ik in me heb.

**Toepassen.** Als ik kijk naar de opdracht waar ik mijn verantwoordingsverslag over het geschreven wil ik in de toekomst vooral verbeteren dat ik me nog beter voorbereid op een presentatie. In het algemeen vind ik presenteren niet leuk en dit zal voor mij ook altijd wel een punt blijven. Echter vind ik wel dat ik de afgelopen 3 jaar een behoorlijke groei heb doorgemaakt. Aan het begin van deze opleiding stond ik stijf van de zenuwen en liep het zweet mij al over de rug voordat ik überhaupt moest beginnen. Nu sta ik er toch een stuk zelfverzekerder en kan ik duidelijker overbrengen wat ik wil vertellen. Er zullen altijd verbeterpunten blijven maar dat vind ik ook helemaal niet erg. Ik ben trots op wat ik straks kan betekenen voor mensen met een beperking en ik wil me er graag voor inzetten om er voor te zorgen dat deze mensen de best mogelijke zorg krijgen die ik ze kan bieden.

Als ik kijk naar mezelf als persoon wil ik in de toekomst verbeteren dat ik vanaf het begin me meteen volop ergens voor inzet. Ik ben deze opleiding begonnen door alles maar op het laatste moment aan te laten komen. Dit is geen goede instelling en hier kunnen toekomstige collega’s niet op bouwen. Ik heb dit jaar het besluit moeten maken om een niveau te zakken en dit was geen makkelijke beslissing. Wel sta ik er op dit moment achter. Ik zal er echter voor zorgen om in de toekomst alsnog persoonlijk begeleider te worden.

Dit is dan ook mijn grootste doel als het gaat over wat ik in de toekomst wil bereiken. Persoonlijk begeleider worden!