

OPBRENGST REVIEWBIJEENKOMST JEUGD 10 JUNI 2025

Aanwezig: ervaren jeugdprofessionals, leidinggevend en stagecoördinator van Jeugdbescherming west, KOW, Gemeente Borsele, docenten & docent-onderzoeker Pedagogiek, lector en ondersteuner van het lectoraat Excellence & Innovation in Education van de HZ.

Locatie: PE123 HZ Vlissingen

Vanuit het promotieonderzoek Weerbaarheid van startende jeugdprofessionals versterken op basis van zingeving in werk, vond een reviewbijeenkomst met werkveld jeugd plaats op 10 juni 2025. De bijeenkomst opende met de presentatie van de onderwijsinterventie die is ontwikkeld met de actiewerkgroep uit het werkveld. De aanwezigen hebben feedback gegeven op de inhoud van de voorgestelde lessenreeks van zes bijeenkomsten. Er ontstond een verhelderende dialoog over nuances om de afstemming met de deelnemers te vergoten, met betrekking tot terminologie van bepaalde onderdelen, groepsgrootte en begeleiding. In dit document staan de ontwerpcriteria, ontvangen feedback, evaluatie en de gedeelde presentatie (bijlage 1) weergegeven.



Ontvangen feedback

De ontwikkelde onderwijsinterventie is gepresenteerd op basis van het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2004), dat onder andere omvat wat er geleerd wordt, door wie, waar, met welke materialen en begeleiding (zie bijlage 1 slide 9; bijlage 2). De aanwezigen op de reviewbijeenkomst gaven feedback vanuit drie gemixte groepen op basis van organisaties en functies in het werkveld.

Elke groep gaf feedback op de onderwijsinterventie op basis van de volgende ontwerpcriteria:

1. De onderwijsinterventie sluit aan bij de brede jeugdhulpverleningspraktijk van starters (in opleiding) en hun praktijkbegeleiders.
2. De onderwijsinterventie sluit aan bij de individuele en professionele ontwikkelbehoeften van starters (in opleiding).
3. De onderwijsinterventie draagt bij aan het versterken van weerbaarheid van starters (in opleiding).
4. De onderwijsinterventie biedt kennis en leeractiviteiten aan ter bevordering van de bewustwording van starters (in opleiding) m.b.t. zelfkennis, zingeving in werk, zelfzorg en duurzame inzetbaarheid.
5. De onderwijsinterventie is praktisch haalbaar qua tijdsinvestering voor starters (in opleiding).
6. De onderwijsinterventie vergroot zelfregie bij de starters (in opleiding).

De feedback werd door de groepen met markeerstiften genoteerd op de posters met de onderwijsinterventie, uitgeprint in een versie voor studenten en een versie voor starters (zie bijlage 2). In de werkvorm waren de volgende uitgangspunten leidend:

1. Markeer op een onderwijsinterventie poster:
 - a. Highlight: wat herkenbaar is vanuit de ontwerpcriteria.
 - b. Vraagteken: waar vragen over zijn.
 - c. Uitroepteken: wat jullie belangrijk vinden vanuit de praktijk.
2. Voeg toe: didactische werkvormen en methodieken die inzetbaar zijn bij starters én die zij kunnen gebruiken in de praktijk

De eerste groep gaf als feedback dat zelfkennis waardevol wordt geacht, en dan specifiek de vraag: 'wat doet deze praktijksituatie met mij?' Bij bijeenkomst 2 over het systeem werd gedeelde verantwoordelijkheid toegevoegd aan verwachtingen binnen het systeem/team. Daarnaast werd benoemd dat positioneren in gezinnen ook van belang is, bijvoorbeeld in slecht nieuws gesprekken. Het leren uitspreken wat je waarneemt, bijvoorbeeld wanneer woorden en lichaamstaal niet congruent zijn, is iets wat starters moeten leren, net als het uitspreken wat je denkt en wat je vaak voor jezelf houdt.

Tot slot werd het belang van mindfulness oefeningen onderstreept, maar ook genuanceerd: bied een alternatief voor behoudende of Christelijke studenten die moeite hebben met de terminologie. Alternatieven zijn meditatie, gebed of bezinning. Woorden kunnen afleiden van de bedoeling, dus uitleg over de pijlers van mindfulness en alternatieven bieden kan het doel ondersteunen. Dat doel is dat starters mindfulness of stilte oefeningen kunnen inzetten voor hun eigen zelfzorg en verschillende vormen van deze techniek kunnen aanbieden aan cliënten. Een vergelijkbare aanpak m.b.t. doel en terminologie rondom rollenspellen kan ook helpend zijn om de drempel van deelnemers te verlagen, bijvoorbeeld door het oefenen met gespreksvoering te noemen.

De tweede groep zag alle ontwerpcriteria terug in de onderwijsinterventie en herkende ook de inhoud van de onderdelen kennisoverdracht en didactische werkvormen. Deze werkvormen zouden geïntegreerd aangeboden moeten worden, zodat de lijn van de thema's helder is voor de deelnemers.

Deze groep had een aantal feedbackvragen op de posters geschreven, die we hebben besproken. In de eerste plaats, dat het zinvol is om casuïstiek vanuit de praktijk van de deelnemers in te zetten tijdens rollenspellen. In de tweede plaats, dat de onderwijsinterventie bij studenten preventief zou moeten werken, door een basis te bieden om later met bepaalde gevoelens om te kunnen gaan die pas gevoeld worden wanneer starters de volle verantwoordelijkheid en werkdruk voelen in de praktijk. de vraag werd gesteld: kunnen studenten zien wat zij nodig hebben? Omdat daar twijfel over bestaat, is het raadzaam om het preventieve aspect voor ogen te houden én te monitoren of de aansluiting van de onderwijsinterventie bij studenten verandert in de loop van de bijeenkomsten, omdat ze geleidelijk meer verantwoordelijkheid krijgen gedurende de vierdejaars stage.

Ook werd benoemd dat de studenten elkaar bij aanvang van de onderwijsinterventie kennen, maar de starters nog niet, omdat die bij verschillende organisaties werkzaam zijn. Daarom zou het goed zijn om in de eerste bijeenkomst voor de starters ruimte te maken voor een groepsdynamische werkvorm met aandacht voor veiligheid, bij voorkeur op een manier die ze ook in kunnen zetten in de praktijk. Daarnaast zou het mooi zijn als er een mogelijkheid is voor de starters om gedurende en na de interventie contact te houden met elkaar als leerteam, mogelijk via een platform.

Tot slot werd de vraag gesteld of starters de bijeenkomsten in hun eigen tijd doen of er ruimte voor krijgen van hun leidinggevend. Het zou mooi zijn als het gefaciliteerd wordt. Belangrijk is daarvoor dat de starters informatie over de onderwijsinterventie krijgen die ze voor kunnen leggen aan hun leidinggevende, in de vorm van een samenvatting of een procesbeschrijving.

De derde groep markeerde de begrippen weerbaarheid en zingeving als herkenbaar en stelde vragen over de grootte en de indeling van de groepjes bij de intervisie om de veiligheid te bewaken. In de

praktijk zijn intervisiegroepen tussen de acht en tien deelnemers, dat is maximaal. Idealiter is er een bij elk groepje een ervaringsdeskundige of rolmodel uit de praktijk als begeleider aanwezig. Belangrijk is dat de begeleiders de juiste vragen kunnen stellen, die leiden tot verdiepende reflectie. De gevoelsreflectie wordt als belangrijk element gezien, die moet vanaf de eerste bijeenkomst centraal staan.

Ook is besproken of de deelnemers zelf groepjes mogen samenstellen. De voorkeur gaat hier uit naar zelf samenstellen op basis van klik met elkaar én samen kunnen werken. Voor de studenten worden de studieloopbaancoaches van jaar 4 betrokken bij de groepsindeling.

Tot slot is de balans besproken tussen individuele en gezamenlijke reflectie: vanuit mindfulness oefeningen kunnen deelnemers zo naar binnen gericht raken dat het eilandjes worden. Andere manieren van reflectie zijn bijvoorbeeld deelnemers in tweetallen laten wandelen en met elkaar een gevoelsreflectie over een bepaald onderdeel te bespreken.

Evaluatie

Na de dialoog over de feedback werden drie evaluatievragen voorgelegd, die passen bij deze laatste fase van ontwerpgericht onderzoek in onderwijs (McKenny & Reeves, 2019; bijlage 3).

1. *Hoe relevant en bruikbaar vinden jullie de onderwijsinterventie?*

De onderwijsinterventie wordt voldoende relevant en bruikbaar geacht, zowel door werkveld jeugd als door docenten Pedagogiek. 'Je gaat tegen dingen aanlopen in de praktijk, maar die stel je dan weer bij.' De onderwijsinterventie is volledig, mogelijk overcompleet gezien wat haalbaar is in de tijd, maar is goed inzetbaar bij zowel starters als studenten. Het sluit inhoudelijk goed aan bij de vierdejaars Pedagogiek cursus Beroepsidentiteit. Het zou mooi zijn als elk groepje begeleid kan worden door een ervaringsdeskundige uit de praktijk. Tot slot werd benoemd dat of het doel van de onderwijsinterventie behaald wordt ook afhankelijk is van de kwaliteiten begeleiders om af te stemmen op de deelnemers en van de groepsdynamiek.

2. *Welke processen en effecten kunnen we verwachten als gevolg van de onderwijsinterventie?*

Naast een groei in weerbaarheid, kunnen de volgende processen/effecten ontstaan:

- Verbinding tussen starters van verschillende organisaties, ook nadat de onderwijsinterventie is afgerond.
- Weerstand bij deelnemers omdat het over jezelf gaat en omdat onderdelen mogelijk als zweverig worden gezien.
- Het kan zijn dat starters (in opleiding) door de bijeenkomsten ontdekken dat ze niet in een passende baan zitten of met een passende doelgroep werken en daardoor stoppen. Besproken is dat dat preventief kan werken omdat het ziekte of uitval kan voorkomen bij de professional en dus uiteindelijk ook positief is voor de organisatie en de cliënten. Tegelijkertijd vraagt het van de begeleiders van de onderwijsinterventie om het onderscheid te belichten tussen drie zaken: de drempel van starters om naar zichzelf te kijken, aangeraakt trauma dat doorverwijzing nodig heeft en het inzicht dat de baan gewoon niet past. Hierover moeten individuele gesprekken gevoerd kunnen worden, in aanvulling op de onderwijsinterventie.
- Op basis van een reactie van een ervaren professional die ook interesse uitte in de onderwijsinterventie, is besproken dat het belangrijk is om de grenzen voor deelnemers duidelijk af te bakenen. Ervaren professionals met interesse kunnen uitgenodigd worden om deel te nemen als rolmodel uit de praktijk.

3. *Zouden jullie de onderwijsinterventie willen inzetten voor de starters in jullie organisatie?*

Ja.

Bijlage 1: Presentatie reviewbijeenkomst



Reviewbijeenkomst Fase 4 & 5: Evalueren & verduurzamen onderwijsinterventie

Actiewerkgroep & Sterre Hoenderop-Gielen
10 juni 2025

 **UNIVERSITY**
OF APPLIED SCIENCES  **UvH** | UNIVERSITY
OF HUMANISTIC
STUDIES

De persoonlijke
hogeschool

1

Welkom!

Actiewerkgroep
Lynn Rijkse – Stichting Lentekind
Ilze Wiegeraad – Toegang Middelburg
Sharida Karelse – Advizo
Marieta Rosendaal – HZ
Sterre Hoenderop – HZ

Voorstelrondje



 **UNIVERSITY**
OF APPLIED SCIENCES  **UvH** | UNIVERSITY
OF HUMANISTIC
STUDIES

2



3



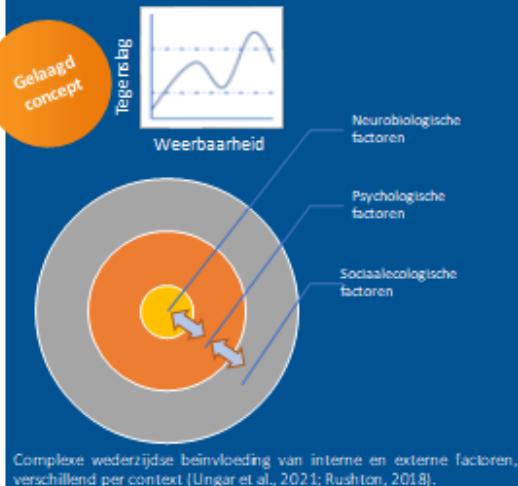
4

Participatief ontwerpgericht onderzoek (Custers et al., 2023)



5

Weerbaarheid op basis van zingevings verbondenheid & wederzijdse invloed



Complexa wederzijdse beïnvloeding van interne en externe factoren, verschillend per context (Ungar et al., 2021; Rushton, 2018).

6

Werkzame elementen interventies weerbaarheid

- Kennisoverdracht om inzicht te krijgen
 - Ervaringskennis centraal
 - Zelfzorg
 - Cognitieve gedragstherapie
 - Mindfulness oefeningen
 - Reflectieve oefeningen
 - Groepsgesprek
 - Individuele coaching
 - Oefenen en rollenspel
 - Peer support en peer education
 - Trainer als ervaringsdeskundige en rolmodel
 - Trainer als co-learner
- (O.a. Joyce et al., 2018; Kunzler et al, 2020)



Er is tweejaar stevige begeleiding vanuit een ondersteuningsprogramma plus opbouw in caseload nodig voor startende jeugdprofessionals om de benodigde kennis, vaardigheden en basishouding te ontwikkelen om zelfstandig aan de slag te kunnen.

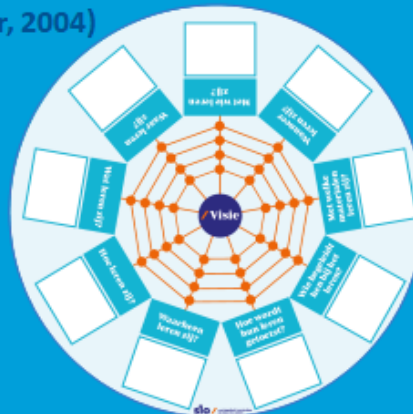
(Csiernik et al., 2010; Ellet et al, 2007)

Klankbordgroep:
"Eigenlijk is aandacht voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling doorlopend van belang."

7

Ontwerp onderwijsinterventie op basis van curriculair spinnenweb (Van den Akker, 2004)

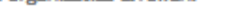
1. Vierdejaars Pedagogiek studenten.
2. Startende jeugdprofessionals met minder dan 3 jaar werkervaring.
 - Zes bijeenkomsten op de HZ.
 - Tweede woensdag van de maand.
 - Van 13.30-17.00 uur.
 - Ongeveer een uur voorbereiding per bijeenkomst.
 - Praktijkbegeleidersbijeenkomsten.
 - Onderdeel promotieonderzoek.



8

[illegible]

Feedback onderwijsinterventie

1. Maak gemengde groepen qua organisaties & rollen.
2. Bekijk de ontwerprichtlijnen. 
3. Markeer op een onderwijsinterventie poster:
 1. **Highlight:** wat herkenbaar is vanuit de ontwerpcriteria.
 2. **Vraagteken:** waar vragen over zijn.
 3. **Uitroepteken:** wat jullie belangrijk vinden vanuit de praktijk.
4. **Voeg toe:** didactische werkvormen en methodieken die inzetbaar zijn bij starters én die zij kunnen gebruiken in de praktijk.
5. **Licht jullie feedback toe in de gezamenlijke nabespreking.**



Ontwerpcriteria:

1. De onderwijspuntententive sluit aan bij de breedte jeugdhulpverleningspraktijk van starters (jn opleiding) en hun praktijkbegeleiders.
2. De onderwijspuntententive sluit aan bij de individuele en professionele ontwikkelbehoeften van starters (jn opleiding).
3. De onderwijspuntententive draagt bij aan het versterken van werkbareheid van starters (jn opleiding).
4. De onderwijspuntententive biedt kennis en leermomenten aan ter bevordering van de breinverandering van starters (jn opleiding) mbt. afdeling, omgeving en werk, leefwijze en duurzame inzetbaarheid.
5. De onderwijspuntententive is gekwalificeerd leefbaar qua tijdsvestering voor starters (jn opleiding).
6. De onderwijspuntententive vangt op leefwijze bij de starters (jn opleiding).

Evaluatie: relevantie & bruikbaarheid (McKenny & Reeves, 2019)

Dialog:

1. Hoe relevant en bruikbaar vinden jullie de onderwijsinterventie?
2. Welke processen en effecten kunnen we verwachten als gevolg van de onderwijsinterventie?
3. Zouden jullie de onderwijsinterventie willen inzetten voor de starters in jullie organisatie? Waarom wel/niet?
4. Overige feedback & reacties.



11

Vraag: rollen in de jeugdhulpverlening

1. Uit onderzoek blijkt:
 1. Jeugdhulpverleners hebben teveel rollen en rolconflicten (Griffiths & Royse, 2016).
 2. De Kunst Dialoog Methode rollen- kleurplaat kan inzicht geven in het systeembewustzijn en adaptief vermogen van professionals (Lockhorst et al., 2023).
2. Welke rollen zien we in de jeugdhulpverlening?



12

Vervolg

- **1 september 2025:**
 - Sluitingsdatum aanmeldingen starters (binnen 3 jaar na afstuderen).
 - **10 september 2025:**
 - Start onderwijsinterventie.
 - **22 oktober 2025:**
 - Praktijkbegeleidersbijeenkomst: afstemming vormgeving, kaders, verwachtingen, ontvangst van starters in praktijk.
 - Aandacht voor match starter en praktijkbegeleider en praktijkplek.
 - Kennis bij de werkgever over randvoorwaarden, zoals buddy's.
 - **April 2026:**
 - Focusgroep interview: interpretabele resultaten impact onderwijsinterventie.
 - Reviewbijeenkomst: resultaten impact.
- Intekenlijst rolmodellen praktijk!



13

Hartelijk dank voor je betrokkenheid & graag tot de volgende keer!



Sterre Hoenderop
s.s.hoenderop@hz.nl

14

Bijlage 2: Ontvangen feedback tijdens reviewbijeenkomst

Groep 1: onderwijsinterventie studenten (feedback ook relevant voor interventie starters)

Onderwijsinterventie STUDENTEN Weerbaarheid op basis van zingeving in werk op basis van curriculair spinnenweb (Van den Akker, 2004)									
Visie	De weerbaarheid van startende jeugdprofessionals (in opleiding) versterken op basis van zingeving in werk door middel van effectieve onderwijsactiviteiten.								
Waarheen leren zij	Het zijn van een weerbare en veerkrachtige professional, die vanuit zelfkennis en zelfregie sturing geven aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling in afstemming met persoonlijke en professionele contexten.								
Hoe leren zij	Veilige omgeving door vaste groepjes en (deels) vaste gerichte docenten/begeleiders die afstemmen en differentiëren op startniveau studenten/starters.								
Wat begeleidt hen bij het leren	Minimaal twee begeleiders per bijeenkomst: een docent en een rolmodel/ervaringsdeskundige uit de praktijk die openlijk reflecteert op eigen ontwikkelproces.								
Met wie leren zij	Peers en collega's/begeleiders uit de praktijk.								
Waar leren zij	Leslokaal op de HZ University of Applied Sciences in Vliissingen, thuis en op de praktijkplek.								
Wanneer leren zij	37	39	43	47 (of 49 - moreel beraad)	6	Periode 3			
Werk	2	2	2	2	2	10 of 12			
Time-slot	1 (+ aansluiting interview)	2	2	2	2	1			
Studiebelasting	+ 6x interview + 1x moreel beraad + 17 uur psychotrauma/rouw + verlies + 40 uur portfolio schrijven + 8 uur CGI & voorbereiding								
Wat leren zij focus	Ik	System	Visie	Zelfregie	Positioneren in werkveld	Borging leerproces			
Openingsvraag + korte reflectie eigen ervaring	Wie ben jij?	Wat verwacht je in je stage?	Wie of wat inspireert jou?	Hoe zorg je voor jezelf in je stage?	Welke plek in het werkveld past bij jou?	Wat heb je geleerd?			
Kennisoverdracht	Begrepen weerbaarheid & zingeving in stage/werk. Zone van weerbaarheid en veerkracht. Koppling Beroepsidentiteit. Brein en persoonlijke ervaringen/trauma. Zelfkennis & reflectie. 'We zijn allemaal mens'.								
Met wie leren zij	Nog nader te bepalen.								
Gastpreker/rolmodel praktijk	Zelfde persoon als bijeenkomst 3.								
Hoe leren zij	Verdiepende reflectie middels interview gericht op wanneer voelde je je weerbaar (of niet).								
Werkvorm	Individuele en dan gezamenlijke verdiepende reflectie.								
Individuele en dan gezamenlijke verdiepende reflectie	Mindfulness oefening: Siegel's wheel of awareness.								
Groepsprek/afsluiting	Individuele reflectie: wat neem je hieruit mee? Take home message.								
Met welke materialen leren zij	Informeel consent formulieren. Meestruimenten WAMI & RES. Filmje werking brein (ANS). Interviewmethode. Richtlijn jeugdhulp: trauma. Traumasensitief werken.	Kleurplaat rollen. Filmje systeembewustzijn. Cook, L.L. (2020). Storytelling among child welfare social workers. Constructing professional role and resilience through team talk. Qualitative Social Work, 19(5/6), 968-986. Wibo Koole op Spotify.	Ruizers, M. C.P., Van Luyk, G.E.A. & Wortelboer, F.Q.C. (2019). Mijn binnenste buiten. Werken aan je professionele identiteit. Boom. Podcast Steven Pont: https://youtu.be/TQl8XtmWBM7s . AbQKWbFaw1E1. Paper, stiften, portfolien. Interviewmethode. Mindfulness apps: Headspace, Calm, Breathing app.	Signaleringsplan format. Video-opnamen. Kind, N., Burgin, D., Fegert, J.M. & Schmidt, M. (2020). What protects youth residential caregivers from burning out? A longitudinal analysis of individual resilience. International journal of environmental research and public health, 17(7), 2212.	Filmje Cirkel van invloed: https://youtu.be/nNBGid9ak7s . 273aASrR. Richtlijnen jeugdzorg & beroepscode op HZ Learn. Gewelddoos verzet & verbindend gezag. Jay Miller, J. (2020). Developing self-care competency among child welfare workers: A first step. Children and Youth Services Review, 108.	Meestruimenten WAMI & RES.			
Hoe wordt het leren getoetst	Studenten: criteriumgericht interview Beroepsidentiteit (cijfermatige beoordeling 0-10 plus feedback).								
Met welke materialen leren zij	Covey, S.R. (2018). De zeven eigenschappen van effectief leiderschap (87e editie). Business Contact.								
Aanvullende zaken onderwijsinterventie	Praktijkbegeleidersbijeenkomsten die stagiaires/starters begeleiden in de praktijk: vormgeving, kaders, verwachtingen, ontvangst starters in praktijk (Praktijkbegeleidersbijeenkomst).								
Aanvullende zaken onderzoek	09-25/03-26: voor- en nameting met meestruimenten Work And Meaning Inventory (WAMI) & RES (weerbaarheidsschaal). Observaties bijeenkomsten. 12-25: diepte interviews in week 48-49 (n = 6). 04-26: Focusgroep interview duding resultaten (voor- & nameting, observaties & diepte interviews).								

Groep 2: onderwijsinterventie studenten & starters

Onderwijsinterventie STUDENTEN Weerbaarheid op basis van zingeving in werk op basis van curriculair spinnenweb (Van den Akker, 2004)

Visie	De weerbaarheid van startende jeugdprofessionals (in opleiding) versterken op basis van zingeving in werk door middel van effectieve onderwijsactiviteiten.									
Waarheen leren zij	Het zijn van een weerbare en veerkrachtige professional, die vanuit zelfkennis en zelfregie sturing geven aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling in afstemming met persoonlijke en professionele contexten.									
Hoe leren zij	Veilige omgeving door vaste groepjes en (deels) vaste gerichte docenten/begeleiders die afstemmen en differentiëren op startniveau studenten/starters.									
Wat begeleidt hen bij het leren	Minimaal twee begeleiders per bijeenkomst: een docent en een rolmodel/ervaringsdeskundige uit de praktijk die openlijk reflecteert op eigen ontwikkelproces.									
Met wie leren zij	Peers en collega's/begeleiders uit de praktijk.									
Waar leren zij	Leslokaal op de HZ University of Applied Sciences in Vliissingen, thuis en op de praktijkplek.									
Wanneer leren zij	37	39	43	47 (of 49 - moreel beraad)	6	Periode 3				
Werk	2	2	2	2	2	10 of 12				
Time-slot	1 (+ aansluiting interview)	2	2	2	2	1				
Studiebelasting	+ 6x interview + 1x moreel beraad + 17 uur psychotrauma/rouw + verlies + 40 uur portfolio schrijven + 8 uur CGI & voorbereiding									
Wat leren zij focus	Ik	System	Visie	Zelfregie	Positioneren in werkveld	Borging leerproces				
Openingsvraag + korte reflectie eigen ervaring	Wie ben jij?	Wat verwacht je in je stage?	Wie of wat inspireert jou?	Hoe zorg je voor jezelf in je stage?	Welke plek in het werkveld past bij jou?	Wat heb je geleerd?				
Kennisoverdracht	Begrepen weerbaarheid & zingeving in stage/werk. Zone van weerbaarheid en veerkracht. Koppling Beroepsidentiteit. Brein en persoonlijke ervaringen/trauma. Zelfkennis & reflectie. 'We zijn allemaal mens'.									
Met wie leren zij	Nog nader te bepalen.									
Gastpreker/rolmodel praktijk	Zelfde persoon als bijeenkomst 3.									
Hoe leren zij	Verdiepende reflectie middels interview gericht op wanneer voelde je je weerbaar (of niet).									
Werkvorm	Individuele en dan gezamenlijke verdiepende reflectie.									
Individuele en dan gezamenlijke verdiepende reflectie	Mindfulness oefening: Siegel's wheel of awareness.									
Groepsprek/ afsluiting	Individuele reflectie: wat neem je hieruit mee? Take home message.									
Met welke materialen leren zij	Informeel consent formulieren. Meestruimenten WAMI & RES. Filmje werking brein (ANS). Interviewmethode. Richtlijn jeugdhulp: trauma. Traumasensitief werken.	Kleurplaat rollen. Filmje systeembewustzijn. Cook, L.L. (2020). Storytelling among child welfare social workers. Constructing professional role and resilience through team talk. Qualitative Social Work, 19(5/6), 968-986. Wibo Koole op Spotify.	Ruizers, M. C.P., Van Luyk, G.E.A. & Wortelboer, F.Q.C. (2019). Mijn binnenste buiten. Werken aan je professionele identiteit. Boom. Podcast Steven Pont: https://youtu.be/TQl8XtmWBM7s . AbQKWbFaw1E1. Paper, stiften, sortieren. Interviewmethode. Mindfulness apps: Headspace, Calm, Breathing app.	Signaleringsplan format. Video-opnamen. Kind, N., Burgin, D., Fegert, J.M. & Schmidt, M. (2020). What protects youth residential caregivers from burning out? A longitudinal analysis of individual resilience. <i>International journal of environmental research and public health</i> , 17(7), 2212.	Filmje Cirkel van invloed: https://youtu.be/nNBGid9ak7s . 273aASrR. Richtlijnen jeugdzorg & beroepscode op HZ Learn. Gewelddoos verzet & verbindend gezag. Jay Miller, J. (2020). Developing self-care competency among child welfare workers: A first step. <i>Children and Youth Services Review</i> , 108.	Meestruimenten WAMI & RES.				
Hoe wordt het leren getoetst	Studenten: criteriumgericht interview Beroepsidentiteit (cijfermatige beoordeling 0-10 plus feedback).									
Met welke materialen leren zij	Covey, S.R. (2018). <i>De zeven eigenschappen van effectief leiderschap</i> (87e editie). Business Contact.									
Aanvullende zaken onderwijsinterventie	Praktijkbegeleidersbijeenkomsten die stagiaires/starters begeleiden in de praktijk: vormgeving, kaders, verwachtingen, ontvangst starters in praktijk (Praktijkbegeleidersbijeenkomst).									
Aanvullende zaken onderzoek	09-25/03-26: voor- en nameting met meestruimenten Work And Meaning Inventory (WAMI) & RES (weerbaarheidsschaal). Observaties bijeenkomsten. 12-25: diepte interviews in week 48-49 (n = 6). 04-26: Focusgroep interview duding resultaten (voor- & nameting, observaties & diepte interviews).									

Onderwijsinterventie STARTERS Weerbaarheid op basis van zingeving in werk op basis van curriculair spinnenweb (Van den Akker, 2004)						
Visie	De weerbaarheid van startende jeugdprofessionals (in opleiding) versterken op basis van zingeving in werk door middel van effectieve onderwijsactiviteiten.					
Waarheen leren zij	Het zijn van een weerbare en veerkrachtige professional, die vanuit zelfkennis en zelfregie sturing geven aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling in afstemming met persoonlijke en professionele contexten. (Hbo Pedagogiek kerntaak 3: professionaliteit ontwikkelen).					
Hoe leren zij	Veilige omgeving door vaste groepjes en (deels) vaste gezichten docenten/begleiders die afstemmen en differentiëren op startniveau studenten/starters. Duidelijke structuur leeromgeving en met ruimte voor eigen ervaringen en kwetsbaarheid. Op basis van individuele en gezamenlijke reflectie, verdiepende vragen, feedback en feedforward.					
Wie begeleidt hen bij het leren	Minimaal twee begeleiders per bijeenkomst: een docent en een rolmodel/ervaringsdeskundige uit de praktijk die openlijk reflecteert op eigen ontwikkelproces.					
Met wie leren zij	Peers en collega's/begleiders uit de praktijk.					
Waar leren zij	Leslokaal op de HZ University of Applied Sciences in Vissingen, thuis en op de praktijkplek.					
Wanneer leren zij	37: 10-09-25					
Werk	Periodie 1 Periodie 2 Periodie 3					
Studielast	41: 08-10-2025 46: 12-11-2025 50: 10-12-2025 3: 14-01-2026 7: 11-02-2025					
Studielast	6 bijeenkomsten van 2,5 uur = 15 uur + 10 uur voorbereidingstijd = 25 uur					
Tijd	14:30-17:00 14:30-17:00 14:30-17:00					
Wat leren zij focus	Ik					
Openingsvraag + korte reflectie eigen ervaring	Wat verwacht je in je werk?					
Kennisoverdracht	Begrippen weerbaarheid & zingeving in stage/werk. Zone van weerbaarheid en veerkracht. Koppeling Beroepsidentiteit. Brein en persoonlijke ervaringen/trauma. Zelfkennis & reflectie. "We zijn allemaal mens". Open (luster)houding, rol en verwachtingen binnen systeem, organisatie, team, cliënten. Match praktijkplek. Gezamenlijke weerbaarheid, groepsdynamiek & communicatiepatronen teams. Perspectieven generatieverschillen verbinden, cultuur-/diversiteitssensibiliseren. Visie: drijfveren, waarden, zingeving, purpose, koppelwiel. Zelfregie/eigenaarschap: verantwoordelijkheid persoonlijke en professionele ontwikkeling. Maatschappelijk ontwikkelingen, zoals negatieve berichtgeving jeugdzorg. Zelfzorg, rust en humor, geloof in eigen kunnen, coping stijl. Lichaamssignalen herkennen. Je laten horen en zien, je gehoord en gezien voelen. Verantwoordelijkheid: proactiviteit en attributie. Signaleren (on)veiligheid omgeving. Kennis werkveld & doelgroepen, wat past bij jou? Cirkel van invloed, acceptatie. Grenzen stellen. Omgaan met fysieke en verbale agressie & de escalander werken. Beleidsthema's aankaarten.					
Met wie leren zij	Nog nader te bepalen.					
Gast spreker/rolmodel praktijk	Nog nader te bepalen.					
Hoe leren zij	Verdiepende reflectie middels interview gericht op wanneer voelde je je weerbaar (of niet).					
Werkvorm	Kleurplaat rollen: systeembewustzijn. Rollenspel communicatiepatronen teams. Mindfulness oefening: Wilbo Koole.					
Individuele en dan gezamenlijke verdiepende reflectie	Beschrijf/teken jouw visie interview o.b.v. casus invloed negatieve berichtgeving media op beroepsidentiteit. Mindfulness oefening. Signaleringsplan. Rollenspel met trainingstechnieken: uitdagende casus (oplopende emoties, ook in minder complexe setting). Gevoelsreflectie: wat doet het met jou? Mindfulness oefening. Beschrijf/teken jouw plek in het werkveld. Rollenspel 1) de escalander gespreksvoering 2) met leidinggevende (het gehoord/ gezien voelen) met actuur. Mindfulness oefening. Presentaties in groepjes: neem een symbool mee voor je leerproces en deel dit met je groep. Helpende gedachte: tegelijkertijd. Evalueren verwachting start + onderwijsinterventie.					
Groepsopbrengst/afsluiting	Individuele reflectie: wat neem je hieruit mee? Take home message					
Met welke materialen leren zij	Informed consent formulieren. Meetinstrumenten WAMI & RES. Filmpje werking brein (ANS). Interviewmethode. Richtlijn jeugdhulp: trauma. Traumasensibiliseren werken. Kleurplaat rollen. Filmpje systeembewustzijn. Cook, L. L. (2020). Storytelling among child welfare social workers: Constructing professional role and resilience through team talk. Qualitative Social Work. 19(5/6), 568-586. Wilbo Koole op Spotify. Ruijters, M. C. P., Van Lijn, G. E. A. & Wortelboer, F. J. C. (2019). Mijn binnenste buiten: Werken aan je professionele identiteit. Boom. Podcast Steven Pont. https://youtu.be/TQjL8XtmWBM?si=ABQkWBfawBE1. Papier, stiften, portoloden. Interviewmethode. Mindfulness apps: Headspace, Calm, Breathing app. Signaleringsplan format. Video-opnamen Kind, N., Burgin, D., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2020). What protects youth residential caregivers from burning out? A longitudinal analysis of individual resilience. International journal of environmental research and public health, 17(7), 2212. Filmpje Cirkel van invloed: https://youtu.be/n8Gkld9ak7u?si=5aYkM. 2P3hASr. Richtlijnen jeugdhulp & beroepscode op HZ Learn. Gewelddoos verzet & verbindend gezag. Jay Miller, J. (2020). Developing self-care competency among child welfare workers: A first step. Children and Youth Services Review, 108. Meetinstrumenten WAMI & RES.					
Hoe wordt het leren getoetst	Starters: eindpresentatie (voldaan/niet voldaan plus feedback → certificaat).					
Met welke materialen leren zij	Covey, S. R. (2018). De zeven eigenschappen van effectief leiderschap (87e editie). Business Contact.					
Aanvullend	Jellema, M. (2023). Impact vanuit veerkracht: Het ontwikkelen van een professionele houding in mensgerichte werken. Uitgeverij Coutinho.					
Aanvullende zaken onderwijsinterventie	Ruijters, M. C. P. (Red.). (2019). Mijn binnenste buiten: Over professionele identiteit in organisaties. Boom. Praktijkbegeleidersbijeenkomsten die stagiaires/starters begeleiden in de praktijk: vormgeving, kaders, verwachtingen, ontvangst starters in praktijk (Reviewbijeenkomst). Aandacht voor match starter en praktijkbegeleider en praktijkkolex (Praktijkbegeleidersbijeenkomst). Kennis bij de werkgever over randvoorwaarden, zoals buddy's. Accreditatie voor deskundigheidsbevordering aanvragen bij SKI.					
Aanvullende zaken onderzoek	09-25/03-26: voor- en nameting met meetinstrumenten Work And Meaning Inventory (WAMI) & RES (weerbaarheidsschaal). Observaties bijeenkomsten. 12-25: diepte interviews in week 48-49 (n = 6). 04-26: focusgroep interview during resultaten (voor- & nameting, observaties & diepte interviews).					

Groep 3: onderwijsinterventie studenten & starters

Onderwijsinterventie STUDENTEN Weerbaarheid op basis van zingeving in werk op basis van curriculair spinnenweb (Van den Akker, 2004)						
Visie	De weerbaarheid van startende jeugdprofessionals (in opleiding) versterken op basis van zingeving in werk door middel van effectieve onderwijsactiviteiten.					
Waarheen leren zij	Het zijn van een weerbare en veerkrachtige professional, die vanuit zelfkennis en zelfregie sturing geven aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling in afstemming met persoonlijke en professionele contexten.					
Hoe leren zij	Veilige omgeving door vaste groepjes en (deels) vaste gezichten docenten/begleiders die afstemmen en differentiëren op startniveau studenten/starters. Duidelijke structuur leeromgeving en met ruimte voor eigen ervaringen en kwetsbaarheid. Op basis van individuele en gezamenlijke reflectie, verdiepende vragen, feedback en feedforward.					
Wie begeleidt hen bij het leren	Minimaal twee begeleiders per bijeenkomst: een docent en een rolmodel/ervaringsdeskundige uit de praktijk die openlijk reflecteert op eigen ontwikkelproces.					
Met wie leren zij	Peers en collega's/begleiders uit de praktijk.					
Waar leren zij	Leslokaal op de HZ University of Applied Sciences in Vissingen, thuis en op de praktijkplek.					
Wanneer leren zij	37: 10-09-25					
Werk	Periodie 1 Periodie 2 Periodie 3					
Studielast	41: aansluiting interview 43: 2 (+ aansluiting interview) 47: 49 - moreel beraad 6: 10 of 12 1: 1					
Studielast	12,5 EC = 350 uur: 10 timeslots = 15 uur + 10 uur voorbereidingstijd = 25 uur					
Wat leren zij focus	Ik					
Openingsvraag + korte reflectie eigen ervaring	Wat verwacht je in je stage?					
Kennisoverdracht	Begrippen weerbaarheid & zingeving in stage/werk. Zone van weerbaarheid en veerkracht. Koppeling Beroepsidentiteit. Brein en persoonlijke ervaringen/trauma. Zelfkennis & reflectie. "We zijn allemaal mens". Open (luster)houding, rol en verwachtingen binnen systeem, organisatie, team, cliënten. Match praktijkplek. Gezamenlijke weerbaarheid, groepsdynamiek & communicatiepatronen teams. Perspectieven generatieverschillen verbinden, cultuur-/diversiteitsensibiliseren. Visie: drijfveren, waarden, zingeving, purpose, koppelwiel. Zelfregie/eigenaarschap: verantwoordelijkheid persoonlijke en professionele ontwikkeling. Maatschappelijk ontwikkelingen, zoals negatieve berichtgeving jeugdzorg. Zelfzorg, rust en humor, geloof in eigen kunnen, coping stijl. Lichaamssignalen herkennen. Je laten horen en zien, je gehoord en gezien voelen. Verantwoordelijkheid: proactiviteit en attributie. Signaleren (on)veiligheid omgeving, welke verbinding aangaan. Kennis werkveld & doelgroepen, wat past bij jou? Cirkel van invloed, acceptatie. Grenzen stellen. Omgaan met fysieke en verbale agressie & de escalander werken. Beleidsthema's aankaarten.					
Met wie leren zij	Nog nader te bepalen.					
Gast spreker/rolmodel praktijk	Nog nader te bepalen.					
Hoe leren zij	Verdiepende reflectie middels interview gericht op wanneer voelde je je weerbaar (of niet).					
Werkvorm	Kleurplaat rollen: systeembewustzijn. Rollenspel communicatiepatronen teams. Mindfulness oefening: Wilbo Koole.					
Individuele en dan gezamenlijke verdiepende reflectie	Beschrijf/teken jouw visie interview o.b.v. casus invloed negatieve berichtgeving media op beroepsidentiteit. Mindfulness oefening: in jezelf of in iemand anders. Signaleringsplan. Rollenspel met trainingstechnieken: uitdagende casus (oplopende emoties, ook in minder complexe setting). Gevoelsreflectie: wat doet het met jou? Mindfulness oefening. Beschrijf/teken jouw plek in het werkveld. Rollenspel 1) de escalander gespreksvoering 2) met leidinggevende (het gehoord/ gezien voelen) met actuur. Mindfulness oefening. Presentaties in groepjes: neem een symbool mee voor je leerproces en deel dit met je groep. Helpende gedachte: tegelijkertijd. Evalueren verwachting start + onderwijsinterventie.					
Groepsopbrengst/afsluiting	Individuele reflectie: wat neem je hieruit mee? Take home message					
Met welke materialen leren zij	Informed consent formulieren. Meetinstrumenten WAMI & RES. Filmpje werking brein (ANS). Interviewmethode. Richtlijn jeugdhulp: trauma. Traumasensibiliseren werken. Kleurplaat rollen. Filmpje systeembewustzijn. Cook, L. L. (2020). Storytelling among child welfare social workers: Constructing professional role and resilience through team talk. Qualitative Social Work. 19(5/6), 568-586. Wilbo Koole op Spotify. Ruijters, M. C. P., Van Lijn, G. E. A. & Wortelboer, F. J. C. (2019). Mijn binnenste buiten: Werken aan je professionele identiteit. Boom. Podcast Steven Pont. https://youtu.be/TQjL8XtmWBM?si=ABQkWBfawBE1. Papier, stiften, portoloden. Interviewmethode. Mindfulness apps: Headspace, Calm, Breathing app. Signaleringsplan format. Video-opnamen Kind, N., Burgin, D., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2020). What protects youth residential caregivers from burning out? A longitudinal analysis of individual resilience. International journal of environmental research and public health, 17(7), 2212. Filmpje Cirkel van invloed: https://youtu.be/n8Gkld9ak7u?si=5aYkM. 2P3hASr. Richtlijnen jeugdzorg & beroepscode op HZ Learn. Gewelddoos verzet & verbindend gezag. Jay Miller, J. (2020). Developing self-care competency among child welfare workers: A first step. Children and Youth Services Review, 108. Meetinstrumenten WAMI & RES.					
Hoe wordt het leren getoetst	Studenten: oriëntatieinterview Beroepsidentiteit (cijfermatige beoordeling D-10 plus feedback).					
Met welke materialen leren zij	Covey, S. R. (2018). De zeven eigenschappen van effectief leiderschap (87e editie). Business Contact.					
Aanvullend	Jellema, M. (2023). Impact vanuit veerkracht: Het ontwikkelen van een professionele houding in mensgerichte werken. Uitgeverij Coutinho.					
Aanvullende zaken onderwijsinterventie	Ruijters, M. C. P., Van Lijn, G. E. A. & Wortelboer, F. J. C. (2019). Mijn binnenste buiten: Werken aan je professionele identiteit. Boom. Praktijkbegeleidersbijeenkomsten die stagiaires/starters begeleiden in de praktijk: vormgeving, kaders, verwachtingen, ontvangst starters in praktijk (Praktijkbegeleidersbijeenkomst). Aandacht voor match starter en praktijkbegeleider en praktijkkolex (Praktijkbegeleidersbijeenkomst). Kennis bij de werkgever over randvoorwaarden, zoals buddy's. Accreditatie voor deskundigheidsbevordering aanvragen bij SKI.					
Aanvullende zaken onderzoek	09-25/03-26: voor- en nameting met meetinstrumenten Work And Meaning Inventory (WAMI) & RES (weerbaarheidsschaal). Observaties bijeenkomsten. 12-25: diepte interviews in week 48-49 (n = 6). 04-26: focusgroep interview during resultaten (voor- & nameting, observaties & diepte interviews).					

