EVALUATIE AMBASSADEURSLEERGANG GEHANDICAPTENZORG 2021

Maaike Hermsen & Ida van Asselt-Goverts
Lectoraat Ethiek van Verbinding met mensen
met een Verstandelijke Beperking

21 februari 2022

HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD **4**

1 INLEIDING **6**

2 METHODE **10**

2.1 Deelnemers 10
2.2 Procedure van onderzoek 11
2.3 Meetinstrumenten 12
2.4 Analyse 12
2.5 Betrouwbaarheid en validiteit 13

3 RESULTATEN **16**

3.1 De start van de ambassadeursleergang 16
3.1.1 Verwachtingen van ambassadeurs 16
3.1.2 Doelen van de ambassadeursleergang volgens trainers 18
3.1.3 Leerdoelen van ambassadeurs 18
3.1.4 Reflectie op 'ambassadeurschap' 19
3.2 Opbrengst van de ambassadeursleergang 21
3.2.1 Persoonlijke invulling van het ambassadeurschap 21
3.2.2 Impact als ambassadeur 22
3.2.3 (Doorgaande) ontwikkeling als ambassadeur 23
3.3 Nadere profilering en professionalisering 24
3.3.1 Gebruik van creatieve (werk)vormen en technieken 25
3.3.2 Zichtbaarheid van vak en bijdragen aan reële beeldvorming 25
3.4 Inbedding in het reguliere onderwijs 27
3.4.1 Thema's in het onderwijs 27
3.4.2 Zien en ervaren 28
3.4.3 Wensen en behoeften vanuit het reguliere onderwijs 29
3.5 Evaluatie van de ambassadeursleergang door ambassadeurs en trainers 31
3.5.1 Terugblik op inhoud en organisatie 31
3.5.2 Terugblik op inhoudelijke ontwikkeling en bewustwording 34
3.5.3 Ondersteuning en borging 37

4 CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN **40**

4.1 Conclusie, discussie en aanbevelingen ambassadeursleergang 40
4.2 Reflectie op de resultaten 43

4.3 Aanbevelingen 44
4.3.1 Aanbevelingen voor organisatie van de ambassadeursleergang 44
4.3.2 Aanbevelingen voor beroepsverenigingen 45
4.3.3 Aanbevelingen voor borging 46
4.3.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek 46

LITERATUUR 47

BIJLAGEN 49

VOORWOORD

In het Visiedocument Gehandicaptenzorg 2030 van de VGN *Een betekenisvol leven, gewoon meedoen* wordt benoemd dat de gehandicaptensector kampt met een aantal 'burning issues', urgente vraagstukken die voor spanning en dilemma's zorgen in de praktijk (VGN, 2020). Minder tolerantie voor mensen in de maatschappij wordt benoemd, de groeiende kloof tussen mensen die wel en niet kunnen meedoen en de onzichtbaarheid van mensen met een beperking in het alledaagse leven. Voor de toekomst is en blijft het belangrijk dat passende ondersteuning geboden kan worden aan mensen met complexe of intensieve zorgvragen. Dat betekent enerzijds dat samenwerking met andere (zorg)branches nodig is, anderzijds dat er voldoende en voldoende bekwaam personeel aangetrokken en behouden blijft voor de sector. Het groeiende tekort aan mensen in de zorg maakt de gehandicaptenzorg kwetsbaar.
Vanuit het thema Vakmanschap & Beroepstrots van het Programma Volwaardig Leven is er de afgelopen jaren al veel geïnvesteerd in de uitdaging om mensen te *boeien* voor de sector (meer instroom), mensen te *behouden* en om aanwezige kennis van ervaringsdeskundigen, cliënten, professionals, naasten, mantelzorgers en vrijwilligers intensiever te *benutten*. Een van de belangrijke speerpunten van het thema Vakmanschap & Beroepstrots is het sterker ontwikkelen van het 'eigenaarschap' van het vak bij professionals en het stimuleren van professionele ontwikkeling (VWS, 2018a).
De Ambassadeursleergang Gehandicaptenzorg, die in december 2020 is gestart, leidt begeleiders in de gehandicaptenzorg op tot ambassadeurs die het vak promoten en vertegenwoordigen. Halverwege 2021 is de tweede leergang gestart. Inmiddels zijn er afspraken gemaakt voor een derde leergang.
De ambassadeurs dragen bij aan het verbeteren van het imago van de sector, aan werving voor de sector door zichtbaar te zijn in de beroepsopleidingen en aan verdere professionalisering en emancipatie van het vak. Ook kunnen zij meedenken over het verdiepend vakmanschap dat nodig is om de 'burning issues' van de toekomst het hoofd te bieden.
Dit onderzoek beoogt de eerste Ambassadeursleergang Gehandicaptensector te monitoren en evalueren. Op welke wijze heeft de leergang bijgedragen aan de profilering als ambassadeur en aan de professionalisering van het vak? In dit onderzoek staan we stil bij verwachtingen en doelen van ambassadeurs en trainers bij aanvang van het traject. We brengen werkzame factoren voor invulling van het ambassadeurschap in kaart, onderzoeken de inbedding in het onderwijs en staan we stil bij een evaluatie van de leergang en bij de wijze waarop de leergang heeft bijgedragen aan de ontwikkeling tot ambassadeur. Het onderzoek is bedoeld voor het aanscherpen en verbeteren van toekomstige Ambassadeursleergangen Gehandicaptenzorg. Door de opzet geeft het onderzoek een beeld van het ontwikkelings*proces* als ambassadeur.

Wij danken Ingrid Blok, Marjanne Berkhout en Anouk Segond von Banchet van het Directoraat Langdurige Zorg van VWS voor het in ons gestelde vertrouwen. Wij danken hen, Jan Willem Bruins en

Ellen Sebrechts van de BPSW en Paulien den Bode en Judith van den Berg van de V&VN voor het meedenken en voor hun constructieve adviezen tijdens het onderzoek.
Wij danken de trainers voor de openheid en prettige samenwerking gedurende het traject.
Dank aan onze collega Sanne Gruyters voor haar bijdrage aan de eerste fase van het onderzoek en dank aan de studenten Social Work Juul Bergevoet, Suzanne van Raaij, Emma Rutten en Veerle ter Wal voor de professionele samenwerking in het laatste half jaar van het onderzoek.
Tot slot een woord van dank aan alle ambassadeurs die met hun openhartigheid en enthousiasme ons en de studenten deelgenoot hebben gemaakt van ‘het mooiste vak dat er is’.

1 INLEIDING

In de gehandicaptensector wordt ondersteuning geboden aan mensen met zeer uiteenlopende beperkingen, zowel lichte verstandelijke beperkingen, maar ook ernstige meervoudige beperkingen en mensen met zeer complex, onbegrepen gedrag (VWS 2018a; VWS 2021). De groep mensen met een beperking is heel divers. Dit geldt ook voor de vraagstukken die samenhangen met hun ondersteuning (VGN, 2020; VGN, 2021). Gezien de complexiteit van de zorgvragen lukt het niet altijd om passende ondersteuning te bieden aan mensen die intensieve specialistische ondersteuning nodig hebben. Daarnaast zijn de betaalbaarheid van de zorgsector, vergroten van de zichtbaarheid van mensen met een beperking in het alledaagse leven, bevorderen van kansengelijkheid en het aantrekken en behouden van personeel belangrijke maatschappelijke vraagstukken voor de toekomst (VGN, 2020; VGN, 2021). Het programma Volwaardig leven, dat officieel eind 2021 is afgerond, had als doel de gehandicaptenzorg toekomstbestendig te maken (VWS, 2018a; VWS, 2021). Het streven is dat voldoende mensen blijven kiezen voor een loopbaan in de gehandicaptenzorg. Het is belangrijk dat medewerkers zich erkend weten, trots zijn op hun vak en zich toegerust voelen om hun werk goed te kunnen doen (VWS, 2018a; VWS 2021).

Ongeveer 182.900 professionals bieden zorg en ondersteuning aan mensen met een beperking (VWS, 2020). Van hen geeft 87% aan zich goed toegerust te voelen voor het werk. Ongeveer driekwart (76%) is (zeer) tevreden met hun werk, al wordt door 48% aangegeven dat de werkdruk (veel) te hoog is (VWS, 2020). Beroepskrachten in de gehandicaptenzorg verlenen op meerdere levensgebieden ondersteuning, waardoor de beroepsuitoefening in de gehandicaptenzorg zowel deel uitmaakt van het domein Verpleging en Verzorging (V&V), als van Sociaal Agogisch Werk (SAW), ook wel maatschappelijke zorg genoemd (Arensbergen et al., 2015). Beroepskrachten werken in functies op verschillende niveaus met verschillende opleidingen en achtergronden, van assisterend begeleider (mbo niveau 2), tot en met coördinerend begeleider op mbo4 of hbo niveau (Arensbergen et al, 2015; VGN, z.d.). Voor deze verschillende niveaus zijn competentieprofielen geformuleerd die op basis van recent onderzoek nog geactualiseerd worden, bijvoorbeeld waar het gaat om eigen kracht en omgevingsgericht werken (Peters, 2021).

In 2020 is in opdracht van VWS een arbeidsmarktverkenning uitgevoerd in de gehandicaptenzorg (Bureau Bartels, 2020). Geconcludeerd wordt dat de arbeidsmarktknelpunten zich het sterkst voordoen bij twee groepen: bij cliënten met gedragsproblematiek en bij cliënten met een intensieve (ADL-) zorgvraag. Daar is het personeelstekort het meest voelbaar, de uitstroom en het verloop van medewerkers het grootst en de werkdruk en het verzuim het hoogst. Ervaren knelpunten zijn onder andere fysieke en/of mentale zwaarte van de ondersteuning, een te laag salaris, te weinig tijd om aan cliënten te besteden en gebrek aan doorgroeimogelijkheden (Bureau Bartels, 2020). Op basis van het onderzoek worden de volgende aanbevelingen gedaan. Allereerst is het belangrijk in te zetten op

voldoende en juiste instroom, het bieden van een doorstroomperspectief en het schetsen van een helder en realistisch beeld van het werk in de sector. Ten tweede is het belangrijk te investeren in het team. Daarbij gaat het om voldoende menskracht en stabiliteit, het op passende wijze ondersteunen van teams en om het versterken van de aanwezige competenties in teams. Tenslotte is het belangrijk om de individuele medewerker te ondersteunen, door het bieden van hersteltijd, taakherschikking, het verminderen van werkdruk, invloed op flexibele roosters en het werken aan persoonlijke ontwikkeling (Bureau Bartels, 2020).
Bureau Bartels (2020) concludeert dat de gehandicaptenzorg te kampen heeft met een onjuist of incompleet beeld. Het is belangrijk dat er meer (positieve) aandacht komt voor een genuanceerd beeld van werken in de gehandicaptenzorg. Dit kan helpen nieuwe medewerkers aan te spreken. Hier zal zowel in de opleidingen als in imago- en wervingscampagnes van de organisaties in de sector aandacht voor moeten zijn (Bureau Bartels, 2020). Het is belangrijk dat jongeren op de middelbare school en studenten in het mbo en hbo een realistisch beeld krijgen van het werkveld en de diversiteit binnen de zorg (VWS 2018a; VWS 2021), zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken. Met betrekking tot beeldvorming is in 2019 vanuit de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen onderzoek verricht onder eerstejaars Social Work studenten en tweede- en derdejaars SPH studenten (Uitenbroek et al., 2019). Uit dit onderzoek blijkt dat de beelden die studenten hebben over mensen met een beperking over het algemeen positief zijn. De meerderheid van de ondervraagde studenten wil echter niet werken in de gehandicaptenzorg. Zij hebben het idee overwegend in een verzorgend vak terecht te komen, vinden de arbeidsomstandigheden slecht, zijn bang dat ze te weinig worden uitgedaagd of hebben interesse in een andere doelgroep. De meerderheid van de studenten geeft aan dat in de opleiding zelf onvoldoende aandacht wordt besteed aan deze sector. Zij geven aan dat het met name belangrijk is dat er gastcolleges door ervaringsdeskundigen en professionals uit het werkveld georganiseerd worden en dat er mogelijkheid wordt geboden voor snuffelstages en werkveldbezoek (Uitenbroek et al., 2019). Kortom, het is belangrijk dat er meer bekendheid komt voor het vak, dat er meer aandacht is voor het vakmanschap van de professionals en voor de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om (1) instroom vergroten (‘boeien’), gericht op het onderwijs; (2) professionals behouden (‘binden’), gericht beroepsontwikkeling, vakmanschap en beroepstrots: en (3) actiever inzetten van al aanwezig kennis en ervaring (‘benutten’), gericht op de verbetering van het imago van de sector (Rijksoverheid, 2021; VWS, 2021).

Er zijn twee beroepsverenigingen die een bijdrage (kunnen) leveren aan boeien, binden en behouden: de beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) en de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW). Zij hebben het bevorderen van de kwaliteit van het werk van professionals in de gehandicaptenzorg als doel en willen opkomen voor hun belangen. Echter, weinig professionals uit de gehandicaptensector hebben zich aangesloten bij de V&VN en binnen de V&VN is de gehandicaptensector nog te weinig in beeld (trainer, persoonlijke communicatie, 13 januari 2021). Ook in PR en landelijke vertegenwoordiging heeft de V&VN te weinig aandacht voor deze sector

(trainer, persoonlijke communicatie, 13 januari 2021). Binnen de BPSW is 3 jaar geleden een functiegroep begeleiders gehandicaptenzorg opgericht die zich sterk maakt voor mbo 4- en hbo-begeleiders (sociaal agogen) in de gehandicaptenzorg (BPSW, z.d.a). De leden zijn betrokken bij landelijke programma's van de sector en bij de ontwikkeling van richtlijnen, waarbij zij hun stem laten horen en invloed hebben op beleid, kennisontwikkeling en een positief imago van het beroep. De functiegroep heeft ongeveer 20 leden die zo'n 4 keer per jaar bij elkaar komen. Ook binnen de BPSW wordt het als een uitdaging ervaren om meer begeleiders te enthousiasmeren voor lidmaatschap.
In het kader van beroepsontwikkeling, vergroten van vakmanschap en verbeteren van imago is vanuit het programma Volwaardig Leven een Ambassadeursleergang Gehandicaptenzorg opgezet (VWS 2018a). De V&VN en de BPSW trekken hierin samen op. In deze leergang wordt een groep professionals van mbo- en hbo-niveau samengebracht die leren hoe ze hun vak kunnen vertegenwoordigen, binnen de organisatie en daarbuiten (VWS, 2020). De ambassadeursleergang kent 10 bijeenkomsten, ook wel modules genoemd, met thema's als eigen kwaliteiten, ontwikkelingen in de sector, beroepsidentiteit, politiek, persoonlijk leiderschap, netwerken, social media en debatteren (van den Brink & Winters, 2020).
De thema's van de leergang zijn gebaseerd op de thema's van de eerdere ambassadeurstrajecten uit 2019 van de BPSW gericht op het jeugddomein (BPSW, z.d.b). Verschil tussen de beide leergangen is het domein (jeugd versus mensen met een beperking) en het opleidingsniveau van de deelnemers (bij leergang jeugd: hbo en universitair; bij gehandicaptenzorg mbo en hbo). Hoewel dezelfde thema's aan de orde komen, verschillen de inkleuring en de werkvormen bij beide leergangen (trainer, persoonlijke communicatie, 14 januari 2021).

Vanuit de beroepsvereniging V&VN worden ook ambassadeursleergangen geboden aan verzorgenden Individuele Gezondheidszorg (IG) en aan verpleegkundigen. Beide leergangen hebben een bijdrage geleverd aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de deelnemers (van Wieringen et al., 2018; Wolbers et al., 2018). Werkzame factoren bleken het uitnodigen, motiveren en stimuleren van deelnemers om uitdagingen aan te gaan en het leren met en van elkaar (van Wieringen, 2018). Uit het onderzoek van van Wieringen komen een aantal leerpunten en aanbevelingen, die ook voor aanverwante ambassadeursopleidingen relevant zijn. Een van de aanbevelingen is - omdat dé ambassadeur niet bestaat - dat het belangrijk is de deelnemers te ondersteunen in het zélf vormgeven van die rol op een manier die bij hun past. Ook is het belangrijk oog te hebben voor inbedding in de organisatie, communicatie naar collega's en facilitering van de deelnemers tijdens en na afloop van het traject.
In tegenstelling tot de andere ambassadeursleergangen (Jeugd, Verzorgenden IG en Verpleeg-kundigen) zijn er bij de Ambassadeursleergang Gehandicaptenzorg deelnemers vanuit zowel het agogische domein als het domein van verpleging en verzorging aangesloten. In de leergang ligt de nadruk op wat professionals uit beide domeinen gemeenschappelijk hebben - op hun rol als begeleider - al zal er ook expliciet aandacht geschonken worden aan verschillen en hoe je daarin van elkaar kan

leren, bijvoorbeeld wat betreft gebruik van de beroepscode (trainers, persoonlijke communicatie, 13 en 14 januari 2021).

Om mensen te werven voor de ambassadeursleergang is op LinkedIn een bericht geplaatst en is er geworven via de nieuwsbrief van de BPSW. Ook is er een flyer gemaakt. Er waren organisaties die een of meer plekken reserveerden, maar er waren ook mensen die zichzelf aanmeldden; veel van hen hadden het bericht op LinkedIn gezien. De geïnteresseerden schreven een motivatiebrief en kregen een selectiegesprek om verwachtingen op elkaar af te stemmen. Uiteindelijk zijn de eerste 12 mensen geselecteerd om deel te nemen aan de leergang. Met de mensen die zich later hebben aangemeld is een gesprek gevoerd. Zij zijn op de wachtlijst gezet voor de tweede leergang (trainer, persoonlijke communicatie, 14 januari 2021).

Omdat de Ambassadeursleergang Gehandicaptenzorg voor het eerst draait, heeft de Directie Langdurige Zorg van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) behoefte aan onderzoek naar de opbrengst van de leergang. Dit onderzoek heeft daarom tot doel:

1. Te monitoren wat de opbrengst is van de ambassadeursleergang met betrekking tot positionering en profilering van de individuele deelnemers en de zorgorganisaties waar zij werken;
2. Te monitoren welke elementen gebruikt kunnen worden om het vak op de kaart te zetten waardoor het vak van begeleider in de gehandicaptensector aantrekkelijker wordt;
3. Te achterhalen welke onderdelen gebruikt kunnen worden voor inbedding in het onderwijs;
4. Aanbevelingen te doen voor verbetering van volgende Ambassadeursleergangen Gehandicaptenzorg.

De doelstelling van deze opdracht is vertaald naar de volgende onderzoeksvragen.

Hoofdvraag

Wat zijn werkzame en belemmerende factoren van de ambassadeursleergang om het vak van (toekomstige) begeleiders in de gehandicaptenzorg te positioneren en profileren?

Deelvragen

1. Wat zijn de verwachtingen, doelen en beelden van de ambassadeursleergang en het ambassadeurschap bij de ambassadeurs en de trainers bij aanvang van de leergang?
2. Wat is de opbrengst van de ambassadeursleergang met betrekking tot positionering en profilering van de individuele deelnemers en de zorgorganisaties waar zij werken?
3. Welke creatieve (werk)vormen kunnen gebruikt worden voor nadere profilering en professionalisering van het vak?
4. Welke onderdelen kunnen gebruikt worden voor inbedding in het reguliere onderwijs?
5. Hoe evalueren de deelnemers en de trainers de ambassadeursleergang?

2 METHODE

2.1 Deelnemers

Twaalf begeleiders zijn gestart met de leergang, tien vrouwen en twee mannen. Elf van hen hebben de leergang afgerond. De deelnemers aan de ambassadeursleergang vormen een diverse groep. Zij komen van verschillende organisaties, vanuit het hele land. Ook variëren zij in leeftijd, in aantal jaar werkervaring, in opleiding en achtergrond, in functie, in de setting waarin zij werken en in de taken die zij uitvoeren. Zie tabel 1. De leergang werd verzorgd door twee ervaren trainers: een vanuit de BPSW en een vanuit de V&VN.

Leeftijd (januari 2021)	**Aantal jaren werk-ervaring**	**Opleiding en achtergrond**	**Functie**	**Werk-setting**	**Aanvullende taken**
26 - 51 jaar Gemiddeld 37 jaar	Werk-ervaring varieert van 3 maanden tot 30 jaar Gemiddelde duur werk-ervaring in deze sector 13 jaar	Tien ambassadeurs: mbo 4 opleiding afgerond; soms als vervolg op mbo 2 of 3. Twee ambassadeurs: hbo opleiding afgerond. Achtergrond: Sociaal agogische achtergrond (SPH, SPW, IW, persoonlijk begeleider in de gehandicaptenzorg). Achtergrond in verpleging en verzorging (verzorgende IG, opleiding verpleegkunde). Ambassadeurs die opleidingen vanuit beide domeinen hebben gevolgd.	Begeleider, persoonlijk begeleider en coördinerend begeleider. Soms functienaam aangevuld met een letter (B, D of E), soms met een cijfer (bijvoorbeeld niveau 4 of 5) en soms met een plus.	Woonsetting met volwassenen. Dagbesteding. Activiteitencentrum. Logeerhuis. Niveau van verstandelijke beperking is divers (EMB, matige VB, LVB) met complexe bijkomende problematiek en moeilijk verstaanbaar gedrag.	Coach, coördinator, PR, financiën, projectgroep huisvesting, intern auditor, planning en inzet, aandachtsfunctionaris seksualiteit, ondernemingsraad, kartrekker in het team etc. Er is een onderscheid tussen functiebeschrijving (en uitbetaling) en daadwerkelijke taken.

Tabel 1: Achtergrond van ambassadeurs

2.2 Procedure van onderzoek

Tijdens de eerste bijeenkomst van de ambassadeursleergang in december 2020 was een van de onderzoekers aanwezig om uitleg te geven over het onderzoek en zijn er toestemmingsverklaringen ingevuld (*informed consent*). Bij de start van het onderzoek, in januari 2021, zijn alle 12 deelnemers en beide trainers geïnterviewd over de vraag wat verwachtingen, doelen en beelden zijn van de ambassadeursleergang resp. het ambassadeurschap (deelvraag 1). In oktober 2021 zijn zij en de trainers nogmaals geïnterviewd met het oog op de andere deelvragen rondom profilering als ambassadeur, opbrengst en evaluatie van de leergang en gebruik van (elementen uit) de leergang voor het onderwijs (deelvraag 2 tot en met 5). De interviews vonden allemaal rond de periode van de meesterproef plaats en zijn in de meeste gevallen voorafgaand aan de laatste bijeenkomst, online in MS Teams afgenomen. De interviews zijn met toestemming van de deelnemers opgenomen en getranscribeerd. Na elke module is aan de deelnemers gevraagd een evaluatieformulier in te vullen (deelvraag 5).
In november 2021 hebben er 4 focusgroepen en een kwalitatief interview plaatsgevonden met de ambassadeurs en/of met betrokkenen uit het onderwijs (mbo opleiding Maatschappelijke zorg en hbo opleiding Social Work) om samen te bepalen welke creatief product benut kan worden voor de profilering als ambassadeur (focusgroep I). Ten behoeve van inbedding in het onderwijs hebben 3 focusgroepen plaatsgevonden (focusgroep II, a, b en c.). Zie tabel 2.

	Deelnemers
Focusgroep I, creatief product	3 ambassadeurs, 2 studenten
Focusgroep II, onderwijs	a. 2 ambassadeurs, 2 studenten, 1 onderzoeker b. HAN, docent coördinator Minor Mensen met een LVB, een docent en inhoudscoördinator Niveau 2 en een docent Niveau 3 Kennislijn Zorg met aandachtsgebied gehandicaptenzorg, 2 studenten c. HAN, een docent en inhoudscoördinator Niveau 1, een docent en inhoudscoördinator Niveau 3 profiel Zorg en een docent Niveau 3 (inhoudscoördinator profiel Zorg), 2 studenten
Kwalitatief interview, onderwijs	Docent van de opleiding Maatschappelijke Zorg, ROC Nijmegen, 2 studenten

Tabel 2: Deelnemers aan focusgroepen/interview

De aanbevelingen voor vervolg-ambassadeursleergangen beschrijven we aan de hand van de resultaten van de interviews met de deelnemers en de trainers, aan de hand van focusgroepen en aan de hand van analyse van de evaluatieformulieren.
Een deel van het onderzoek is gedaan in samenwerking met vier studenten Social Work aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. In het kader van hun afstuderen hebben zij vanaf september 2021 tot en met januari 2022 ondersteund bij de dataverzameling en analyse van deelvraag 2 tot en met 5.
Een klankbordgroep bestaande uit de opdrachtgevers van VWS, stakeholders vanuit de beide beroepsverenigingen en de trainers gaven gedurende het project advies en dachten mee over de te varen koers.

2.3 Meetinstrumenten

Voor de startinterviews in januari 2021 is gebruik gemaakt van een interviewguide (zie bijlage 1 en 2). Dit interview had als doel bij aanvang van de leergang verwachtingen en doelen met betrekking tot de leergang en de beelden van het ambassadeurschap in kaart te brengen bij deelnemers en trainers (deelvraag 1). In oktober 2021 zijn opnieuw interviews afgenomen bij de deelnemers en trainers aan de hand van een interviewguide (zie bijlage 3 en 4). Deze interviews hadden als doel zicht te krijgen op de opbrengst met betrekking tot positionering en profilering als ambassadeur (deelvraag 2). Ook zijn in die interviews eerste ideeën opgehaald over wat benut kan worden bij het op de kaart zetten van het vak (deelvraag 3) en wat benut kan worden in het onderwijs (deelvraag 4). De focusgroepen hadden als doel om verdiepend inzicht te krijgen in de vraag welke creatieve (werk)vormen helpend zijn voor nadere profilering en positionering van het vak en om samen met ambassadeurs en opleidingen verdiepend inzicht te krijgen in inbedding van (onderdelen van) de leergang in het onderwijs. Deze focusgroepen zijn aan de hand van creatieve werkvormen (mentimeter, woordweb, mindmaps) begeleid door de student-onderzoekers. De gebruikte onderzoeksinstrumenten voor de focusgroepen zijn op aanvraag beschikbaar. Voor de evaluaties per module werd op basis van een bestaand evaluatieformulier van de trainers, kwalitatieve informatie benut over tips en tops (zie bijlage 5 en 6). De evaluatieformulieren zijn gebruikt om aanbevelingen te schrijven voor de volgende ambassadeursleergang(en) (deelvraag 5).

2.4 Analyse

Er was sprake van een inhoudsanalyse, gebaseerd op een inductieve benadering (Thomas, 2006), omdat ons doel was de ervaringen van deelnemers te achterhalen zonder aannames vooraf. De inhoudsanalyse bestond uit een aantal stappen. Allereerst werden de interviews uitgeschreven. Vervolgens werden de interviewtranscripten en de evaluaties zorgvuldig gelezen en werden

betekenisvolle fragmenten geselecteerd (selectiefase). Deze fragmenten werden voorzien van codes, die niet vooraf opgesteld waren. Er was dus sprake van open coderen, waarbij de codes in analysebijeenkomsten werden ontwikkeld op basis van de inhoud van de fragmenten. Codes die op inhoud bij elkaar hoorden werden samengevoegd tot categorieën (reductiefase). In Tabel 3 worden de categorieën en codes gepresenteerd. Vervolgens wordt in het volgende hoofdstuk een kwalitatieve weergave van de resultaten per categorie besproken.

2.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Om de betrouwbaarheid te vergroten is steeds gebruik gemaakt van een interviewprotocol, zodat elk interview op eenduidige wijze gevoerd is. Daarnaast werden de interviews opgenomen en getranscribeerd. Er is open gecodeerd waardoor we dicht bij het verhaal van de deelnemers zijn gebleven. Er was sprake van brontriangulatie: er werden interviews afgenomen bij zowel deelnemers als trainers. Er was ook sprake van onderzoekerstriangulatie. Bij het opstellen van de interviewguides waren verschillende onderzoekers en studenten betrokken. Bij de tweede reeks interviews werd elk interview afgenomen door steeds 2 student-onderzoekers. Bij beide reeksen interviews werd steeds het eerste interview door minimaal 2 onderzoekers gecodeerd en werden de codes met elkaar vergeleken om tot eenduidige codering te komen.

CATEGORIEËN	***CODES***
De start van de ambassadeursleergang (deelvraag 1)	
Verwachtingen van ambassadeurs	*Geen duidelijke verwachtingen*
	Netwerken en van elkaar leren
	Profileren en zichtbaarheid
	Professionalisering
	Verbeteren imago en beeldvorming
Doelen ambassadeursleergang volgens trainers	*Erkenning van het vak*
	Emancipatie van de begeleider
Leerdoelen van ambassadeurs	*Meer duidelijkheid over invulling ambassadeurschap*
	Netwerken en netwerk vergroten
	Leren presenteren en debatteren
	Persoonlijke doelen
Reflectie op ambassadeurschap	*Een ambassadeur:* *- kent zichzelf* *- kan de beroepsgroep representeren* *- heeft kennis van belangrijke ontwikkelingen* *- draagt met lef en passie het vak uit* *- draagt bij aan positieve beeldvorming*
Opbrengst van de ambassadeursleergang (deelvraag 2)	
Persoonlijke invulling van ambassadeurschap	*Versterken positie van begeleiders*
	Versterken positie van cliënten
	Zichtbaarheid op opleidingen en scholen
	Staan voor je vak
Impact als ambassadeur	*Neventaken en nevenwerkzaamheden*
	Vaardigheden en netwerk vergroot
	Zichtbaarheid vergroot
(Doorgaande) ontwikkeling als ambassadeur	*Groei in ontwikkeling*
	Handvatten voor uitdragen ambassadeurschap
	Persoonlijke leer- en ontwikkelvragen
Nadere profilering en professionalisering (deelvraag 3)	
Gebruik van creatieve (werk)vormen en technieken	*Diversiteit bij ambassadeurs*
Zichtbaarheid van het vak en bijdragen aan reële beeldvorming	*Te veel nadruk op de beperking*

	Kern van het vak
	Werken aan een realistisch imago
Inbedding in het reguliere onderwijs (deelvraag 4)	
Thema's in het onderwijs	*De gehandicaptenzorg is een divers vak*
	Mensen met een beperking zien
	Rechten als (aankomende) professional
Zien en ervaren	*Inbedding in onderwijs*
	Geven van gastlessen
Wensen en behoeften vanuit reguliere onderwijs	*Te weinig aandacht voor de sector*
	Gebrek aan affiniteit en bekendheid
	Realistisch beeld voor docenten
Evaluatie van de ambassadeursleergang door ambassadeurs en trainers (deelvraag 5)	
Terugblik op inhoud en organisatie	*Duidelijkheid en concretisering*
	Afwisseling en variatie in het programma
	Volgorde modules
	Tijdsbewaking en inhoud doseren
	Gastsprekers
	Opdrachten
	Online
Terugblik op inhoudelijke ontwikkeling en bewustwording	*Modules met impact*
	Jezelf en elkaar leren kennen
	Uitwisseling en interactie
	Eigen doelen
	Bewustwording en nieuwe inzichten
Ondersteuning en borging	*Rol van de eigen organisatie*
	Trainers en coach
	Sector en beroepsverenigingen
	Aandacht voor borging

Tabel 3: Categorieën en codes

3 RESULTATEN

3.1 De start van de ambassadeursleergang

Bij de start van de leergang en van het onderzoek, in januari 2021, hebben we alle 12 deelnemers en beide trainers geïnterviewd. Er is gevraagd naar verwachtingen van de ambassadeursleergang, naar de leerdoelen bij aanvang en naar het beeld dat deelnemers hebben van het ambassadeurschap (deelvraag 1).

3.1.1 Verwachtingen van ambassadeurs

De antwoorden op de vraag naar verwachtingen bij aanvang van de ambassadeursleergang bij deelnemers vallen uiteen in de volgende thema's.

Geen duidelijke verwachtingen

Niet voor alle deelnemers zijn de verwachtingen van de leergang bij aanvang duidelijk. Sommigen geven aan 'er open in te stappen' of geven aan dat de doelen en het programma van de ambassadeursleergang nog niet duidelijk zijn voor hen. Een van de ambassadeurs zegt hierover:
Ik wil er heel open induiken […] Ik wil me eigenlijk helemaal open zetten voor alles wat we aangereikt krijgen. Ik vind het gewoon een ontdekkingsreis.

Netwerken en van elkaar leren

De ambassadeurs verwachten herkenning te vinden bij de andere deelnemers. Ze hopen veel uit te wisselen en te leren van elkaar om ideeën op te doen vanuit andere organisaties. Zij hopen hun netwerk uit te breiden met mensen die ze door de leergang ontmoeten. Een van de ambassadeurs verwoordt het zo:
Ik hoop mijn netwerk een beetje uit te kunnen breiden en het scheelt natuurlijk dat je met andere heel enthousiaste mensen zit, waardoor je netwerk al groter wordt […].Maar ook door mensen die bij ons aansluiten binnen de modules. Om daar weer van te leren en daar informatie uit te halen of mee te nemen naar mijn team.
Daarnaast willen de ambassadeurs graag geïnformeerd worden en inzicht krijgen in landelijke ontwikkelingen.

Profilering en zichtbaarheid

De deelnemers hopen een bijdrage te leveren aan de bekendheid en zichtbaarheid van het vak. Ze willen hun stem laten horen en invloed uitoefenen. Het biedt hen een kans om mee te praten en mee te beslissen. Zo zegt een van hen:
Ik zou het al fijn vinden als ik met iemand om tafel kan aan het einde van dit jaar, die werkelijk iets te bepalen heeft, om wat dan ook op tafel te leggen. En dat kan mijn eigen directeur zijn, of iemand van

de gemeente. Dat zou voor mij betekenen dat ik dus én mijn netwerk heb vergroot én dat ik gedurfd heb én dat we gehoord worden.

Ambassadeurs geven aan dat zij binnen de eigen organisatie op regelmatige basis hun stem al laten horen, bijvoorbeeld door deel te nemen aan projectgroepen of mee te denken in richtlijnen of protocollen. Buiten de eigen organisatie gebeurt dat, bij aanvang van de leergang, door een enkeling, bijvoorbeeld als gastspreker op een hogeschool of op social media.

Ambassadeurs zijn ontevreden over de wijze waarop de beroepsgroep als geheel zijn stem laat horen. De beroepsgroep staat niet op de voorgrond. Bijvoorbeeld rondom de vaccinaties was dat pijnlijk voelbaar. Het belang van krachten bundelen wordt opgemerkt:

Ik merk niet dat we een soort besef in eenheid hebben. Er zijn wel veel losse personen die zich uitspreken, maar ik denk dat we dat toch sterker kunnen, als we dat met zijn allen zouden doen, in plaats van af en toe een individu die hier en daar wat schreeuwt.

Tot slot voelen de ambassadeurs zich onvoldoende gesteund door de beroepsverenigingen**.** Er is onbekendheid met de beroepsvereniging, wat doet de BPSW en de V&VN en waarmee ondersteunen ze? De BPSW is te veel gericht op hbo en mbo niveau 4 en te weinig op mbo niveau 2 en 3. De BPSW mag zich actiever opstellen. De ambassadeurs voelen zich het meest vertegenwoordigd door de brancheorganisatie VGN**.**

Professionalisering

Dat het vak van begeleider te weinig zichtbaar is heeft volgens de ambassadeurs te maken met het feit dat de term ‘begeleider’ de lading van het werk niet goed dekt. Van een verpleegkundige weet men veel beter wat de taken zijn, maar wat doet een begeleider eigenlijk? De inhoud van het vak is voor de buitenwereld onbekend. Deelnemers zouden daarom willen bijdragen aan de professionalisering van het vak. Zij zouden graag zien dat het als een volwaardig vak gezien wordt. Een goede en eenduidige functieomschrijving is daarbij belangrijk. Een van de ambassadeurs zegt over het gebrek aan eenheid in de functieprofielen:

Het professionaliseren van de zorg, meer eenheid. Ik werk dan als begeleider D en in een andere organisatie ben je dan begeleider B. Moet je eens op Indeed Vacatures gaan kijken en dan moet je eens kijken hoeveel verschillende namen er zijn voor dezelfde functie.

De ambassadeurs willen bijdragen aan het creëren van eenheid in de functieprofielen, aan het verbeteren van doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden in de gehandicaptenzorg, aan het werven van potentiële collega’s en aan het tegengaan van uitstroom. Ook kwaliteitsverbetering van de uitvoering, coachen van collega’s en een goede werkomgeving voor stagiaires, worden in dit verband genoemd.

Verbeteren imago en beeldvorming

De ambassadeursleergang is voor deelnemers een manier om het imago van het vak op te vijzelen, enerzijds door te werken aan reële beeldvorming voor aankomende professionals; anderzijds door te werken aan toenemende zichtbaarheid van mensen met een beperking binnen de samenleving.

Ambassadeurs geven aan dat de beeldvorming en de realiteit vaak niet overeenkomen. Het is voor ambassadeurs belangrijk dat jonge mensen die een beroepskeuze moeten maken leren hoe leuk en divers de gehandicaptenzorg is.

3.1.2 Doelen van de ambassadeursleergang volgens trainers

Tijdens de interviews is ook aan de trainers gevraagd wat volgens hen de doelen zijn van de ambassadeursleergang. De antwoorden van de trainers vallen uiteen in 2 thema's.

Erkenning van vak

Enerzijds is het doel van de leergang volgens trainers het erkennen en uitdragen van het vak van begeleider. Het is van belang dat begeleiders in de gehandicaptenzorg een stem gegeven wordt (van buiten naar binnen) en dat zij meer zichtbaar worden.

Emancipatie van begeleider

Anderzijds is het belangrijk dat begeleiders zélf ook hun stem leren verwoorden (van binnen naar buiten) en zichzelf profileren. Een van de trainers zegt:
Voor hun cliënten gaan ze door het vuur maar als het over henzelf gaat, het profileren, vinden ze altijd heel lastig. Dan denken ze: 'Men ziet toch wat ik doe?'
Het doel van de leergang is daarom dat de ambassadeurs handvatten krijgen om te gaan staan voor hun vak, om invloed uit te oefenen en hun zelfbewustzijn te vergroten:
Een belangrijk doel van het traject is, dat mensen handvatten krijgen om dat vak echt uit te dragen, waarom zij voor dat vak gekozen hebben. Ook gezien de enorme tekorten die verwacht worden, want mensen kiezen blijkbaar niet heel makkelijk voor het vak.

3.1.3 Leerdoelen van ambassadeurs

We hebben de deelnemers gevraagd waar zij bij aanvang van het traject staan in hun ontwikkeling als ambassadeur op een schaal van 1 tot 10. De gegeven cijfers varieerden van 2 tot 8 met een gemiddelde van 5.6. Deze vraag is bij de interviews van oktober nog een keer teruggekomen (zie paragraaf 3.2.3).
We hebben hen eveneens gevraagd wat zij zouden willen leren in de ambassadeursleergang. De ambassadeurs geven aan dat zij deelname aan de leergang zien als een uitdaging; het sluit aan bij hun persoonlijke ontwikkeling. De leergang wordt gezien als steuntje in de rug om die ontwikkeling verder aan te gaan. De deelnemers willen graag vaardigheden leren om ambassadeur te worden. Zij zijn op zoek naar tools en handvatten. De leerdoelen van de ambassadeurs vallen uiteen in onderstaande thema's.

Meer duidelijkheid over invulling van ambassadeurschap

De deelnemers willen tijdens de leergang graag meer duidelijkheid krijgen over hoe zij zelf het ambassadeurschap kunnen invullen. Wat wil en kan ik bereiken? Hoe zet ik het weg in mijn eigen organisatie? Wat ga ik doen, waar en met wie? Hoe zet ik kennis om in concrete acties?

Netwerken en netwerk vergroten

Ambassadeurs willen graag hun netwerk vergroten en weten wie je nodig hebt om verder te komen. Zij willen graag leren meer naar buiten te treden met plannen en ook buiten de eigen organisatie mensen leren kennen om hun stem te laten horen. Het gaat bij het vergroten van het netwerk niet alleen om meer mensen leren kennen maar ook om coachen en motiveren van collega's, om meer mensen in beweging te krijgen.

Leren presenteren en debatteren

Veel deelnemers geven aan dat zij sterker willen worden in kort en bondig presenteren. Zij willen sterker worden in het goed overbrengen van hun visie en mening en beter debatteren. Een van de deelnemers zegt hierover:
Ik wil ook leren hoe ik op een korte en duidelijke manier een boodschap kan formuleren.
Sterker worden in het overbrengen van een boodschap of jezelf profileren kan ook via social media. Een aantal deelnemers vindt het belangrijk om social media beter en meer in te leren zetten.

Persoonlijke doelen

Bij de leervragen worden ook doelen genoemd die meer op persoonlijk vlak liggen, zoals meer zelfvertrouwen krijgen, zelfverzekerd worden, meer kracht uitstralen, een betere balans tussen werk en privé, minder kritisch zijn, meer focus, betere energieverdeling, minder bescheiden zijn, minder chaotisch zijn etc.

3.1.4 Reflectie op 'ambassadeurschap'

Zowel bij de interviews aan de ambassadeurs als aan de trainers is stilgestaan bij de vraag wat 'ambassadeurschap' inhoudt. Een aantal ambassadeurs geeft bij de eerste interviews in januari aan niet goed te weten wat 'ambassadeurschap' inhoudt. Wat een ambassadeur kan, doet, waar hij/zij sterk in is en wie met het ambassadeurschap bereikt kan worden is voor een aantal een vraag. Binnen de leergang zullen zij op zoek gaan naar invulling. Welke beelden leven er (al wel) van een ambassadeur? Welke kennis en vaardigheden hebben ambassadeurs? Zie onderstaand voor een opsomming. Een ambassadeur:

…kent zichzelf

Om te weten op welke manier je als ambassadeur invloed kan uitoefenen is het van belang dat ambassadeurs ontdekken wie zij zijn als ambassadeur. Waar liggen hun talenten en valkuilen? De

leergang is bedoeld om hier achter te komen. Pas dan ontdek je ook waar jij het beste tot je recht komt als ambassadeur. Dat is niet voor iedereen hetzelfde. Ambassadeurs kunnen op verschillende niveaus van betekenis zijn: op organisatieniveau (micro), omgevingsniveau, gemeenten en provinciaal (meso) of landelijk niveau (macro). Een van de trainers zegt hierover:
Niet alle ambassadeurs hoeven op landelijk niveau hun stem te laten horen. Het kan zijn dat jij op micro niveau veel meer kan betekenen vanuit jouw persoon, dan op macro niveau.

…kan de beroepsgroep representeren
Volgens de trainers is het van belang dat een ambassadeur over een aantal vaardigheden beschikt die helpen om het ambassadeurschap uit te dragen. Een ambassadeur moet kernachtig kunnen praten, overstijgend kunnen denken, kunnen spreken namens meer mensen en kunnen aangeven wat de beroepsgroep nodig heeft. Een trainer:
Het houdt voor mij in dat het iemand is die vanuit de praktijk overstijgend kan denken en dan kan aangeven wat de beroepsgroep nodig heeft om zijn werk bijvoorbeeld goed te doen.
Ook ambassadeurs vinden het belangrijk dat een ambassadeur iemand is die een stem kan zijn voor collega's, die opkomt voor (de rechten van) collega's. Wat hebben collega's nodig om hun werk goed te doen? Wat is een goede werkomgeving voor begeleiders? Hoe kunnen collega's gestimuleerd worden om lid te worden van een beroepsvereniging?

…heeft kennis van belangrijke ontwikkelingen
Volgens de trainers is het van belang dat een ambassadeur iemand is die kennis heeft van de belangrijkste ontwikkelingen in de sector. Voor welke toekomstige uitdagingen staat de sector? Hoe wordt de gehandicaptenzorg gefinancierd?

…draagt met lef en passie het vak uit
Een ambassadeur is iemand die met lef en passie het vak kan uitdragen. In de woorden van een van de ambassadeurs:
Je moet wel lef hebben. En je moet ook niet zo bang zijn. Dat je echt wel je mannetje of je vrouwtje kan staan. En daarnaast dat je ook gewoon iedereen durft aan te spreken, of dat je met iedereen een gesprek aan durft te gaan. Dus je moet ook wel open en sociaal zijn. Ik vind ook vaak als een collega heel negatief is, dan ben je ook geen goede ambassadeur. Want die draagt alleen maar het negatieve uit. Dus je moet ook echt wel trots zijn op dat wat je doet.

…draagt bij aan positieve beeldvorming
Werken aan positieve beeldvorming van het vak is een van de speerpunten van een ambassadeur volgens deelnemers. En het vak van begeleider in de gehandicaptenzorg uitdragen *als* vak. Het is geen roeping, het is een uitdagend, divers en veelzijdig vak waar je leert werken met al je zintuigen en waar je samenwerkt met veel verschillende disciplines. Het is van belang dat zichtbaar wordt dat het een

heel brede, soms complexe, doelgroep betreft die iedere dag nieuwe uitdagingen kent. Zo zegt een van hen:
Ik moet altijd erg lachen als mensen zeggen: 'Oh wat jij doet zou ik niet kunnen', dan zeg ik: 'Nee wat jij doet kan ik ook niet'. Dus het is ook gewoon een vak en het is een beroep. Waar ik me heel erg aan kan storen is het woord 'handjes', wat ik altijd hoor. We hebben handjes nodig. Ik vind het denigrerend en het idee van nou dat kan iedereen wel. Het is een vak!

3.2 Opbrengst van de ambassadeursleergang

In oktober 2021 hebben we de ambassadeurs opnieuw geïnterviewd. Wat is de opbrengst van de ambassadeursleergang met betrekking tot positionering en profilering van de individuele deelnemers en de zorgorganisaties waar zij werken? (Deelvraag 2). Op welke manier geven de ambassadeurs het ambassadeurschap vorm en op welke manier zijn zij zichtbaar(der) geworden? Is de taak, rol of functie binnen de organisatie veranderd sinds deelname aan de leergang? En welke leer- en ontwikkelvragen zijn belangrijk voor de komende tijd?

3.2.1 Persoonlijke invulling van het ambassadeurschap

Op de vraag wat voor een ambassadeur mensen zijn en hoe zij het ambassadeurschap invullen wordt persoonlijk en divers gereageerd. Ambassadeurs vullen het ambassadeurschap in door het schrijven van stukken en artikelen voor vakbladen en het geven van presentaties op scholen met ervaringsdeskundigen. Zij dragen bij aan congressen, aan actieve werving voor beroepsverenigingen en denken mee over beleid binnen de organisatie. En zij zijn zichtbaar op social media en overleggen met de FNV over de cao.
Een aantal ambassadeurs geeft aan dat het nog niet is gelukt invulling te geven aan het ambassadeurschap. In de woorden van een van de ambassadeurs:
We doen eigenlijk nog te weinig met het ambassadeurschap. Ook omdat het een hele hectische zomer periode is geweest, waarin heel veel uitzendkrachten aan het werk zijn.
De invulling die ambassadeurs geven aan het ambassadeurschap valt uiteen in onderstaande thema's.

Versterken positie van begeleiders
Ambassadeurs zetten zich in voor de versterking van de positie van begeleiders. Het behoud en aantrekken van voldoende personeel is een grote zorg voor de sector en daar maken ambassadeurs zich sterk voor. Zij dragen bij aan de werving van voldoende personeel, bijvoorbeeld door zich in te zetten voor wervingscampagnes binnen de eigen organisatie.

Versterken positie van cliënten

Ook het versterken van de positie van cliënten is een invulling die ambassadeurs graag geven aan het ambassadeurschap. Zij streven naar meer gelijkwaardigheid tussen begeleiders en cliënten maar willen zich ook sterk maken voor meer bewustwording in de maatschappij. Zo zegt een van de ambassadeurs:

Ik ben een ambassadeur die wil staan voor gelijkwaardigheid van de begeleiders en cliënten. Dat de maatschappij meer bewustwording krijgt. Daar sta ik toch wel echt voor, dat er meer toegankelijkheid komt, dat we letterlijk en figuurlijk drempels gaan wegnemen in die toegankelijkheid.

Zichtbaar op opleidingen en scholen

Als ambassadeur valt ook veel winst te halen op opleidingen en scholen. Veranderen van het knuffelimago en een reëel beeld schetsen van de gehandicaptenzorg begint al op scholen. Daar zetten ambassadeurs zich graag voor in:

Ik wil eigenlijk gewoon dat dat imago verandert en dat is een hele grote droom. Dat besef ik me ook. Maar ik denk als je op scholen begint, dat wij zichtbaarder worden en ons verhaal positief de wereld in brengen. Dat we toch met kleine stappen het imago kunnen gaan veranderen.

Staan voor je vak

Tot slot geven ambassadeurs aan een ambassadeur te (willen) zijn die zich durft uit te spreken voor zijn of haar vak, die kritisch durft te zijn, die bereikbaar is voor anderen en die pure verhalen kan vertellen over hoe mooi de gehandicaptenzorg is:

Ik wil eigenlijk heel erg bereikbaar zijn. Zodat mensen me kunnen vinden en dat ze weten dat ze bij me terecht kunnen.

3.2.2 Impact als ambassadeur

Aan de ambassadeurs is in de interviews in oktober 2021 gevraagd welke impact zij hebben kunnen maken als ambassadeur. Is bijvoorbeeld hun rol, taak of functie binnen het team of de organisatie veranderd gedurende de looptijd van de leergang?

Neventaken en nevenwerkzaamheden

Een aantal ambassadeurs geeft aan in de tijd van de leergang deels in een andere (meer op beleid gerichte) functie of rol te zijn gekomen. Een groot aantal ambassadeurs zegt gedurende de leergang nevenwerkzaamheden te hebben opgepakt, binnen of buiten de organisatie. Regelmatig wordt hierbij de link gelegd naar de leergang; in het oppakken van neventaken voelen mensen zich gesteund door de ambassadeursleergang:

Dus ook in gesprekken met managers en raden van bestuur, maar verder ook met de vakbond en de cao-onderhandelingen […] daar ben ik dan ook wel druk mee. Het voelt wel een beetje alsof ik nu een legitieme functie achter me heb. Ik gebruik het om dingen te kunnen doen.

Vaardigheden en netwerk vergroot

Ook geven ambassadeurs aan door de aangeleerde vaardigheden (vloggen, schrijven, campagne voeren, presenteren etc) het netwerk binnen de organisatie te hebben vergroot. Een voorbeeld:
Toen wij bijvoorbeeld de cursus vloggen hadden gehad, toen heb ik daarna ook een aantal vlogs voor mijn werk opgenomen waarin ik een aantal thema's met medewerkers bespreek. Dus inderdaad de dingen die je leert in de leergang die kun je wel terug laten komen in je rol binnen die organisatie.

Zichtbaarheid vergroot

Een aantal ambassadeurs geeft aan door leidinggevenden en bestuurders ook gezien te worden als ambassadeur. Zij hebben naamsbekendheid binnen de organisatie gekregen als ambassadeur. Zij zorgen zelf dat ze meer zichtbaar worden, maar omgekeerd worden ze ook meer betrokken. Bij de verschillende activiteiten als ambassadeur helpt het de titel 'ambassadeur' te gebruiken. Daarover zegt een van de ambassadeurs:
Ik gebruik de titel. Het is een makkelijke binnenkomer. Als je zegt: 'Ik ben begeleider op een woongroep' dan is dat anders dan dat je zegt: 'Ik ben ambassadeur gehandicaptenzorg Nederland en ook nog begeleider op een woongroep'. Dat klinkt heel stom maar dat maakt gewoon dat je sneller serieus genomen wordt.

3.2.3 (Doorgaande) ontwikkeling als ambassadeur

Bij de eerste ronde interviews in januari hebben we de deelnemers gevraagd waar zij staan in hun ontwikkeling als ambassadeur, bij aanvang van het traject na de eerste bijeenkomst, op een schaal van 1 tot 10. De gegeven cijfers varieerden toen van 2 tot 8 met een gemiddelde van 5.6.
Bij de interviews van oktober is deze vraag opnieuw gesteld. Nu varieerden de cijfers van 6 tot 9, met een gemiddelde van 7.8. Hierin is een duidelijke stijging zichtbaar. Waar is die groei in ontwikkeling aan toe te schrijven en welke ontwikkelkansen zijn nog onbenut?

Groei in ontwikkeling

De groei in ontwikkeling als ambassadeur schrijven deelnemers toe aan het krachtig kunnen overbrengen van een boodschap, door te leren presenteren en door de opgedane kennis en uitbreiding van het netwerk. Deelnemers geven aan dingen te hebben gedaan die ze niet eerder hebben gedaan. Een ambassadeur beschrijft de ontwikkeling als volgt:
Ik weet nog dat we in het begin moesten presenteren en eigenlijk elke kans die ik kreeg, ging ik als laatst en ik dacht: 'Nou het hoeft niet zo van mij. Als ik vergeten word is het ook niet zo'n probleem'. Ik zag er heel erg tegen op. En bijvoorbeeld met de meesterproef […] merk ik dat het allemaal meer natuurlijk wordt om er over te vertellen en mezelf te presenteren. Dus ik ben wel meer zeker van mijn eigen kunnen.

Handvatten voor uitdragen ambassadeurschap

Deelnemers geven aan verder te kunnen doorgroeien in hun ontwikkeling door het opdoen van ervaringen, door verder te groeien in het betreden van podia en door beter zichtbaar te worden binnen en buiten de organisatie. Ze zoeken nog wel naar handvatten om hun ambassadeurschap uit te dragen, ook voor de toekomst. Bijvoorbeeld:

Het uitdragen dat je ambassadeur bent, dat vind ik nog best wel moeilijk. Dan vertel je aan andere mensen: 'Ik ben ambassadeur', dan vragen ze: 'Wat doe je daarvoor precies?' Dat vind ik nog wel moeilijk om goed te kunnen omschrijven.

En een andere ambassadeur zegt: *Wat gaat het me dan opleveren? Of verwatert dan alles en word je vergeten? Hoe gaat de toekomst als ambassadeur zijn?*

Persoonlijke leer- en ontwikkelvragen

Aan ambassadeurs is gevraagd welke persoonlijke leer- en ontwikkelvragen zij hebben voor de komende tijd nu tegen het einde van de ambassadeursleergang. Mensen willen allereerst meer leren over de opbouw van een netwerk. Hoe bouw je een netwerk op? Met wie? Op wie stap je af? Ten tweede hopen mensen zich verder te kunnen ontwikkelen ten aanzien van persoonlijke leervragen, zoals meer durven door op mensen af te stappen en berichten te sturen of kritischer durven zijn. Ook zoeken naar een goede balans tussen werk en privé is genoemd als leerdoel. Een van de ambassadeurs verwoordt het leerdoel als volgt:

Ik ben een beetje eigenwijs. Als ik iets vind dan vind ik het moeilijk om het standpunt van anderen ook mee te nemen zeg maar, want dan blijf ik liever mijn eigen standpunt verdedigen dan dat ik er heel erg open voor sta om mijn standpunt aan te passen.

Leer- en ontwikkelvragen liggen ten derde ook op het vlak van presenteren en gespreksvoering: helder een verhaal vertellen, leren debatteren en presenteren is een veelgenoemd ontwikkelpunt.

3.3 Nadere profilering en professionalisering

In dit onderzoek is tijdens de interviews, de focusgroepen en de bijeenkomsten met de klankbordgroep stilgestaan bij de vraag welke wensen er zijn ten aanzien van creatieve vormen die a. behulpzaam zijn voor ambassadeurs voor het uitdragen van het ambassadeurschap, b. kunnen bijdragen aan het vergroten van de zichtbaarheid als ambassadeur en c. kunnen bijdragen aan bekendheid van de gehandicaptenzorg en aan profilering van het vak in onderwijs, praktijk en samenleving (deelvraag 3). Welke creatieve (werk)vormen worden al gebruikt door ambassadeurs? Waarop zou nadere profilering en professionalisering gericht moeten zijn en in welke vorm?

3.3.1 Gebruik van creatieve (werk)vormen en technieken

Gedurende de modules van de ambassadeursleergang hebben de ambassadeurs creatieve (werk)vormen en technieken aangereikt gekregen om het ambassadeurschap mee vorm te geven en uit te dragen. Er is een grote diversiteit zichtbaar in gebruik van creatieve (werk)vormen en technieken.

Diversiteit bij ambassadeurs

Veel vormen en technieken zijn besproken en geoefend gedurende de leergang, zoals leren vloggen, schrijven van ervaringsverhalen, pitchen, sprankelend spreken, podcasts, creatief denken, werken met portfolio, debatteren, gebruik van de Mentimeter, gebruik van LinkedIn, Instagram en andere sociale media. Zoals we eerder hebben gezien vult iedereen het ambassadeurschap in op zijn of haar eigen manier. De een spreekt het maken van een vlog aan; de ander juist niet. De een vindt het schrijven van teksten van belang; de ander heeft daar niks mee. En de een gaat de bres op om actie te voeren voor een betere cao en de ander schijft een pakkende column.

De ambassadeurs hebben zelf ook creatieve vormen ingebracht en meegenomen bijvoorbeeld bij de kennismakingsbijeenkomst of bij de meesterproef. Bij de meesterproef kregen de ambassadeurs de gelegenheid te presenteren waarop zij zich hebben geprofileerd als ambassadeur gedurende de leergang en waarvoor zij zich willen inzetten in de toekomst. Zichtbaarheid van het vak in de opleidingen en bijdragen aan een reële beeldvorming zijn de onderwerpen waar de ambassadeurs zich sterk voor willen maken. Het gebruik van creatieve vormen helpt daarbij.

3.3.2 Zichtbaarheid van vak en bijdragen aan reële beeldvorming

Ook in de interviews en focusgroepen werd veelvuldig benoemd dat de gehandicaptensector geen realistisch imago heeft. Op een 5 puntschaal van 1 (goed imago) tot 5 (slecht imago) werd tijdens een van de focusgroepen door ambassadeurs een 4.7 gegeven op de vraag hoe het imago van de gehandicaptenzorg beoordeeld wordt.

Te veel nadruk op de beperking

Werken in de gehandicaptenzorg wordt door veel mensen nog altijd geassocieerd met verzorging (‘billen wassen en zorgen voor kasplantjes’) en met zwaar werk en opoffering (‘dat zou ik echt niet kunnen, wat knap’). Ook de programma’s van Johnny de Mol dragen bij aan een stereotype beeld van mensen met een beperking en helpen niet om een realistisch beeld van het vak voor het voetlicht te brengen. Tevens wordt door de buitenwereld te veel accent op de beperking gelegd, in plaats van wat mensen wél kunnen en hangt er volgens ambassadeurs een ‘onnodig laagje’ over de naam heen. In de woorden van een van de ambassadeurs:

[Op mijn werkplek]... benoemen bewoners dat ze niet gehandicapt zijn maar een beperking hebben. Dit laagje komt doordat heel veel mensen in de maatschappij denken van ‘oh dat is vies’ of ‘oh dat is eng’ of ‘ze kwijlen allemaal’ en dat daar het probleem ligt.

Kern van het vak

Als je in positieve woorden duidt wat de kern is van het vak dan benoemen de ambassadeurs:

- Dat je samen met de ander zorgt voor een mooi, zinvol leven waarin iedereen zichzelf kan zijn en waarin er wordt gedacht in mogelijkheden in plaats van beperkingen;
- Dat je in de ondersteuning van mensen gericht bent op zo hoog mogelijke kwaliteit van leven;
- Dat je samen iemand in zijn of haar kracht zet, eigen regie en levensgeluk biedt.

Werken aan een realistisch imago

Het realistische imago dat uitgestraald zou moeten worden wordt geassocieerd met woorden als: ervaren, gelijkheid, talenten, samen, mogelijkheden, eigen regie, opleiding en verbinden. Beelden die bij dit imago horen, zijn beelden van mensen met een beperking midden in de samenleving. Er moet gekeken worden naar mogelijkheden en talenten en de nadruk moet liggen op dat het gewoon mensen zijn. Tevens is het belangrijk om de diversiteit in de gehandicaptenzorg te laten zien. Het werken aan een realistisch imago kan via de media, in talkshows, met verhalen in beeld, tekst, blogs, vlogs, in onderwijs en scholing en vooral door mensen met een beperking zélf aan het woord te laten. Ook het werken met beeld om anderen bewust te maken en te enthousiasmeren voor het vak is door de ambassadeurs in de interviews regelmatig genoemd:

Dan zou ik toch voor een beeld kiezen, want dan zie je hoe het echt is. Je kan jezelf ook echt neerzetten en dan krijgen we ook echt een gezicht, letterlijk.

Belangrijk hierbij is volgens een andere ambassadeur dat je vooral laagdrempelig bent in het aanbieden van een ander, realistisch geluid:

Het [een filmpje] is veel makkelijker om door te sturen en mensen kunnen het ook gewoon kijken. Het is heel lui consumeren eigenlijk, terwijl als je een artikel doorstuurt dan wordt er ook weer verwacht dat ze het gaan lezen. En ik weet niet of dat dan de beste manier is. Ik denk het wel als mensen eenmaal wat meer zelf willen, maar ik denk voor een soort eerste drempel, dat vloggen, podcast alles wat je lui kan consumeren dat dat perfect is.

De ambassadeurs geven in de interviews en klankbordgroep aan behoefte te hebben aan een platform van waaruit zij ondersteund worden bij het uitdragen van het ambassadeurschap, dat kan bijdragen aan het vergroten van de zichtbaarheid als ambassadeur en dat kan bijdragen aan bekendheid van de gehandicaptenzorg en aan profilering van het vak in onderwijs, praktijk en samenleving.

Een zogenaamde vrij toegankelijke, breed inzetbare ‘vindplaats’ of verzamelplek lijkt te kunnen voldoen aan bovengenoemde wensen en is uitgewerkt door de studenten Social Work in het kader van hun afstuderen. Het is uitgewerkt als idee voor een online plek waarmee of waarop ambassadeurs zichzelf kunnen presenteren, waarop zij zichtbaar zijn en waar zowel onderwijsinstellingen, als praktijkorganisaties, als ambassadeurs van diverse leergangen content kunnen halen voor bijdragen aan een realistisch imago van het vak. De vindplaats is bedoeld voor de ambassadeurs gehandicaptenzorg zelf, voor professionals, voor studenten en docenten, voor leerlingen en

leerkrachten, voor ervaringsdeskundigen en voor iedereen die op zoek is naar realistische informatie over de gehandicaptenzorg (zie bijlage 7).

3.4 Inbedding in het reguliere onderwijs

In de interviews van oktober 2021 is aan de ambassadeurs gevraagd welke elementen uit de leergang zij willen meegeven aan toekomstige professionals. Het merendeel van de deelnemers geeft aan, hoewel de modules niet 1 op 1 overdraagbaar zijn naar het onderwijs, wel ideeën te hebben over inbedding van onderdelen van de leergang in het reguliere onderwijs. Op de vraag welke onderdelen uit de diverse modules aan bod mogen komen in het onderwijs benoemen ambassadeurs het volgende: debatteren, krachtig spreken, je boodschap kernachtig overbrengen en diverse (social) media gebruiken om een positief beeld van de gehandicaptenzorg over te brengen. Welke aanvullende thema's horen thuis in het onderwijs en welke bijdrage willen ambassadeurs leveren aan het onderwijs? (deelvraag 4).

3.4.1 Thema's in het onderwijs

De gehandicaptenzorg is een divers vak

Allereerst vinden ambassadeurs het belangrijk dat wordt uitgedragen dat de gehandicaptenzorg een *vak* is, het is een professie, geen roeping. Begeleiders in de gehandicaptenzorg zijn professionals. Studenten kunnen juist hierin veel leren van gastdocenten uit de praktijk. Twee ambassadeurs:
Ik denk dat we echte professionals zijn, dat we dat mogen uitdragen. Dat we meer zijn dan iemand die iemand uit bed haalt of verschoont. Dat we echt een professie hebben en dat we dat veel te weinig laten zien. Dat we echt wel trots mogen zijn op wat we doen en dat het niet zomaar wat is. Dat zou ik echt willen meegeven.

Belangrijk om te weten voor toekomstige professionals is dat het een veelzijdig en uitdagend beroep is. Niets is spannend, speciaal, bijzonder, vies, eng of gek. Onze baan is net zo normaal is als die van iemand anders buiten de zorg. Waarom mensen in de gehandicaptenzorg moeten werken? Omdat een stabiele gehandicaptenzorg bijdraagt aan een stabiele samenleving. Het verbreedt je blik omdat je veel leert van de mensen die puur in het leven staan. Daarnaast is het een mooi en afwisselend beroep. Er zijn zó veel banen in de gehandicaptensector dat er altijd wel iets aansluit bij jouw wensen en talenten.

Gastlessen verzorgen op scholen is volgens ambassadeurs dé manier om te werken aan beeldvorming en verandering van het imago van het vak. Volgens ambassadeurs is de gehandicaptenzorg een sector waar je vooral mee in aanraking gekomen moet zijn. De meeste mensen zijn 'erin gerold'. Het is belangrijk de diversiteit van het vak te laten zien. Een ambassadeur hierover:

Het is echt een sector waar je eerst een paar weken in mee moet draaien voordat je het kan kiezen. Ik denk dat er heel weinig mensen zijn die van buitenaf daarvoor kiezen.

Mensen met een beperking zien

Daarnaast vinden ambassadeurs het van belang om mensen met een beperking te zien om wie zij zijn. Veel ambassadeurs geven aan dat die boodschap thuishoort in het onderwijs. Leer studenten te kijken naar talenten van mensen en niet naar de beperkingen, vertrek vanuit wat wél kan. De ambassadeurs zijn van mening dat er te weinig geïnvesteerd wordt in het kleiner maken van de kloof tussen de maatschappij en mensen met een beperking:

Er wordt niet gekeken naar: hoe ondersteun je diegene, welke talenten zijn er, hoe kun je mensen met een beperking meer in de samenleving krijgen? Hoe haal je het beste daarin naar boven? Er wordt alleen maar gelet op de beperking en op syndromen.

Ambassadeurs benoemen in dit kader dat bewust omgaan met privacygevoelige informatie belangrijk is. Studenten moeten leren dat je te maken hebt met privézaken van mensen die je niet zomaar mag delen met iedereen.

Rechten als (aankomende) professional

Daarnaast benadrukken ambassadeurs dat het van belang is dat studenten, de aankomende professionals, leren wat hun rechten zijn, hoe een vakbond in elkaar zit en op welke vlakken zij invloed kunnen (gaan) uitoefenen. Er wordt in de opleiding nog te weinig aandacht besteed aan inzicht op politiek vlak, kennis van besluitvorming in de politiek, informatie over de vraag waarom de gehandicaptenzorg zo slecht betaald etc. Ook die kennis is van belang voor aankomende professionals. In de woorden van een ambassadeur:

Mensen in het onderwijs zouden moeten leren: wat zijn je rechten? Wat zijn je rechten als werknemer? Hoe zit een vakbond in elkaar? Wat kan een werkgever allemaal wel en niet doen? Hoe kan je invloed uitoefenen? Hoe zit een ondernemingsraad in elkaar? Weten wat je rechten en plichten zijn en hoe je cao in elkaar zit en hoe je je daar dus ook hard voor kunt maken dat het verandert.

3.4.2 Zien en ervaren

Er is ook aan ambassadeurs gevraagd *op welke manier* zij aankomende professionals in mbo en hbo zouden willen laten kennis maken met de gehandicaptenzorg. De ambassadeurs geven aan het van belang te vinden dat studenten vooral veel zien en ervaren van en over de gehandicaptenzorg, door filmpjes te laten zien over het vak, door stages aan te bieden, door meeloopdagen en werkveldbezoeken te organiseren en door mensen met een beperking op scholen aan te nemen.

Inbedding in onderwijs

Ook aan de trainers is de vraag gesteld welke elementen uit de leergang volgens hen relevant zijn voor het reguliere (mbo en hbo) onderwijs. De trainers zijn het met de ambassadeurs eens dat de

gehandicaptenzorg *als vak* aandacht moet krijgen in het onderwijs. Zij geven als tip aan het onderwijs om de (eindproducten van de) ambassadeurs te betrekken. Filmpjes, een ministage, een dag meelopen of in gesprek gaan met begeleiders kunnen ondersteunen bij het verkleinen van de onbekendheid. Een trainer:

Niet iedereen heeft iemand met een handicap in zijn omgeving. En eerder was het ook zo dat de mensen dan bij een instelling gingen wonen en niemand een idee had wat daar allemaal gebeurde en hoe die mensen leven. Dus er is veel onbekendheid.

Een van de trainers brengt aanvullend twee thema's in die belangrijk zijn om in het onderwijs in te bedden. Het eerste thema is 'jezelf presenteren':

Jezelf presenteren en veel meer prikkelen om een visie te ontwikkelen. Ik weet niet of dat al kan als je nog heel weinig werkervaring hebt, maar ik zou daar al vast wat dingen doen in de opleiding als dat kan.

Het tweede thema is aandacht voor de beroepscode, beroepsethiek en het ethisch kompas. Je hebt een vak waar eisen, protocollen en standaarden bij horen. Daar kan je ook invloed op uitoefenen. De beroepscode en het kompas helpen daarbij. Maar ook daar is nog veel onbekendheid mee.

Geven van gastlessen

Alle elf de ambassadeurs zijn enthousiast om gastlessen te verzorgen. Vier ambassadeurs hebben dit al eerder gedaan. De andere zeven ambassadeurs hebben als doel om door het geven van gastlessen een realistisch beeld over te brengen. Sommigen willen hierbij ook samenwerken met ervarings-deskundigen. Een van de ambassadeurs denkt hierbij terug aan de eigen studietijd:

Het is veel inspirerender dat iemand echt persoonlijke ervaringen kan vertellen. Toen ik zelf de opleiding deed, had ik in het eerste jaar een docent en die had nog nooit in de zorg gewerkt en die wist daar helemaal niks vanaf en dan vind ik het heel lastig om geraakt te worden.

Naast gastlessen zijn er ambassadeurs die ook filmpjes willen aanbieden aan scholen en er is benoemd dat ambassadeurs bereid zijn om studenten te ontvangen om een dag mee te lopen op de werkvloer.

3.4.3 Wensen en behoeften vanuit het reguliere onderwijs

Met stakeholders uit het onderwijs is gesproken over wensen en behoeften ten aanzien van inbedding van de gehandicaptenzorg in het mbo (Opleiding Maatschappelijke Zorg) en hbo (Opleiding Social Work) curriculum. En over de vraag op welke manier zij daarin een rol zien weggelegd voor de ambassadeurs.

Te weinig aandacht voor de sector

Hoewel het belang van aandacht voor de gehandicaptenzorg wordt onderstreept geven docenten Social Work aan de HAN aan dat er te weinig structurele aandacht wordt besteed aan de

gehandicaptensector. Benoemd wordt dat dit een landelijke aandachtspunt is. Het wordt herkend dat de gehandicaptenzorg 'het ondergeschoven kindje' is. Het is nodig dat er vanaf de start van de opleiding in jaar 1 al ruimte is voor het vak. Een docent:

Ik zou altijd in jaar 1 beginnen, maar dan zou ik ook een heel duidelijk advies geven om verder door te gaan in jaar 2. Anders bloedt het weer dood.

Een van de oorzaken voor het probleem van te weinig aandacht voor de gehandicaptenzorg is het volle curriculum. De gehandicaptenzorg kan meer aan bod komen door vanuit de gehandicaptenzorg te kijken naar inhouden die momenteel al in het curriculum zitten:

Als je meer vanuit contexten bekijkt, dan verander je niks aan de inhoud van het curriculum. Maar zeg je: We gaan dit vraagstuk vanuit een andere bril bekijken; daar is absoluut de ruimte voor.

Gebrek aan affiniteit en bekendheid

Naast te weinig aandacht voor het vak in het curriculum speelt ook het gebrek aan affiniteit met de gehandicaptenzorg bij docenten een rol. Docenten benoemen dat het helpt in het aannamebeleid aandacht hiervoor te hebben zodat docenten met ervaring in de gehandicaptenzorg kunnen worden geworven. Een docent hierover:

Als je echt fundamenteel iets wil veranderen denk ik toch dat je mensen uit de gehandicaptenzorg moet halen. Want dan krijg je dat mensen van nature, echt heel authentiek de inhouden gaan koppelen aan die context.

Bij het ROC lijkt dit probleem minder te spelen. De gehandicaptenzorg wordt vaak belicht bij de opleiding Maatschappelijke Zorg niveau 3 en 4. Er zijn meerdere docenten met een achtergrond in of tenminste affiniteit met de gehandicaptenzorg. Zij delen ervaringen en voorbeelden uit het eigen werkveld. In het onderwijs wordt aandacht besteed aan de diversiteit van de doelgroep en de school nodigt regelmatig zorgmedewerkers of ervaringsdeskundigen uit om een gastles te geven. Ook vinden er excursies plaats naar praktijkorganisaties in de regio.

Realistisch beeld voor docenten

Om vanuit de bril van de gehandicaptenzorg te kunnen kijken, is er ook voor docenten een realistisch beeld van de gehandicaptenzorg nodig. In de focusgroepen wordt door docenten benoemd dat zij het lastig vinden om in hun lessen voorbeelden te gebruiken van iets waar zij zelf geen ervaring mee hebben of geen goed beeld van hebben. Allereerst helpt het ook voor docenten om een realistisch beeld te krijgen:

Ik zou het zelf namelijk ook niet zomaar kunnen, lesgeven daarover. Ik heb geen idee hoe ik dat moet doen. Ik heb het idee dat sommige mensen ook denken: 'Dat is veel te eng in de gehandicaptenzorg' en anderen denken: 'Het is gewoon maar een beetje aanklooien. Je zit de hele dag thee te drinken'.

Docenten zien het als meerwaarde dat ambassadeurs een bijdrage willen leveren aan het neerzetten van een realistisch beeld:

Misschien willen de ambassadeurs ook voor ons een realistisch beeld neerzetten. Want ik heb dat waarschijnlijk ook niet.
Om de docenten handvatten te bieden en te putten uit andere contexten kan gedacht worden aan het beschikbaar maken van casuïstiek, voorbeelden, beeldmateriaal en/of artikelen die in de lessen kunnen worden benut. Docenten geven aan dat het zou helpen om een lijst te ontvangen met gastdocenten die zij kunnen benaderen. De docenten staan er ook voor open om een werkstage te lopen mits deze gefaciliteerd wordt.

De vindplaats of verzamelplek (zie bijlage 7) kan dienen als centraal punt waar content gebundeld is over de zichtbaarheid en een realistisch imago van het vak, waar de ambassadeurs zich kunnen presenteren en zichtbaar zijn, waar ervaringsdeskundigen, docenten en studenten, leerkrachten en leerlingen input van af kunnen halen. Daarnaast kan de vindplaats ook benut worden als centrale plek van verbinding doordat hier contacten kunnen worden gelegd aan de hand van een vraag/aanbod platform. Docenten die een gastdocent zoeken en ambassadeurs die een gastles willen geven kunnen elkaar hier vinden.

3.5 Evaluatie van de ambassadeursleergang door ambassadeurs en trainers

Hoe kijken de ambassadeurs en trainers terug op de ambassadeursleergang? Wat waarderen zij positief? Wat werkte bevorderend en belemmerend? Welke tips hebben zij voor vervolgleergangen? Om antwoord te krijgen op deze vragen (deelvraag 5) zijn zowel de ambassadeurs als de trainers geïnterviewd en is aan de ambassadeurs gevraagd om na elke module een evaluatieformulier in te vullen. In bijlage 5 en 6 staat een overzicht van de tops en tips die ambassadeurs benoemd hebben op de evaluatieformulieren. *Overall* komt het beeld naar voren dat de ambassadeurs en trainers positief terugkijken op de leergang. Tegelijkertijd worden er nog een aantal suggesties voor verbetering gegeven. De evaluatie bestaat uit een terugblik op de inhoud en organisatie van de leergang, een evaluatie van de inhoudelijke ontwikkeling en bewustwording en tot slot een evaluatie van de ondersteuning en borging.

3.5.1 Terugblik op inhoud en organisatie

De inhoud van de modules wordt door de ambassadeurs interessant, leerzaam en inspirerend gevonden. De ambassadeurs vinden 12 deelnemers een goede groepsgrootte. De diversiteit in de groep wordt gewaardeerd. Ambassadeurs benoemen in de interviews en evaluatieformulieren een aantal thema’s die belangrijk zijn voor een terugblik op de inhoud en organisatie.

Duidelijkheid en concretisering

Een aantal keer geven ambassadeurs aan dat zij behoefte hebben aan meer duidelijkheid en concretisering: bijvoorbeeld concrete voorbeelden van de werkvloer, concrete en direct bruikbare actiepunten of duidelijker opdrachten. In de interviews werd benoemd dat duidelijker gemaakt had kunnen worden vooraf wat ambassadeurs van de leergang konden verwachten en wat de verwachtingen waren richting de ambassadeurs. Een aantal ambassadeurs geeft aan dat meer duidelijkheid over de uiteindelijke doelstelling belangrijk is.

Tijdens het sollicitatiegesprek was mijn verwachting gewoon anders. Ik wist ook niet dat het een pilot was. Dus ik had meer verwacht en ik denk dat ik een beetje verbaasd was over hoe rommelig het op een gegeven moment liep en dat ik daar heel erg zoekende in was: vooral wat is nu jullie doel en wat is de verwachting naar mij toe? Is er een verwachting naar mij toe?

De trainers geven aan dat, omdat dit de eerst ambassadeursleergang was, zij nog veel hebben moeten ontwikkelen gaandeweg vanuit beide beroepsverenigingen om aan te sluiten bij de ambassadeurs. Voor een volgende leergang zouden ze graag eerder wat duidelijker zijn over verwachtingen. Een van de trainers hierover:

Het zijn twee beroepsverenigingen die ieder al ambassadeurstrajecten uitvoerden. Dus we moesten in het begin ook heel erg zoeken naar het beste van die twee leergangen. Elkaars taal leren spreken. Dus eigenlijk wat de begeleiders in de sector zelf ook hebben. Je hebt gewoon met twee beroepsgroepen te maken met verschillende opleidingsachtergronden. We waren nog aan het ontwikkelen dus soms hadden we iets duidelijker kunnen zijn vooraf.

Zij herkennen dat de ambassadeurs duidelijkheid en instructie nodig hadden, meer dan de trainers hadden verwacht, zelfs dusdanig dat een aantal ambassadeurs heeft overwogen om om die reden te stoppen. De trainers geven aan dat het invullen van het ambassadeurschap een zoektocht is, dat enige onduidelijkheid hierbij ook hoort bij het leerproces. Wat gewaardeerd wordt door ambassadeurs is dat er veel vrijheid is geweest om het ambassadeurschap op je eigen manier te ontwikkelen.

Afwisseling en variatie in het programma

De afwisseling wordt over het algemeen gewaardeerd en was alleen in bijeenkomst 5 (Sprankelend spreken, Persoonlijke leiderschap) een aandachtspunt. Deze bijeenkomst werd goed gewaardeerd, vanwege de deskundige trainer, maar door de groepsgrootte duurde dit te lang. De ambassadeurs geven hiervoor bruikbare suggesties: of twee modules combineren, of werken met twee subgroepen met twee trainers, of werken met subgroepen waarbij de andere helft een ander onderwerp bespreekt of elkaar op weg helpt met het portfolio. Een van de deelnemers geeft na deze bijeenkomst aan dat er teveel nadruk ligt op pitchen en dat ook andere creatieve uitingsvormen voor het geven van een krachtige boodschap belangrijk zijn:

Ik vind dat er teveel nadruk wordt gelegd op het pitchen. We hebben dit nu 5 keer gedaan. Natuurlijk zie ik de meerwaarde wel van dit middel, maar door zo de nadruk op pitchen te leggen gaan we er misschien teveel aan voorbij dat er nog veel meer uitingsvormen zijn om een krachtige boodschap neer

te zetten. Denk bijvoorbeeld aan beeldend, geluid, muziek, dichtend en zo zijn er nog allerlei manieren om als ambassadeur krachtig te kunnen zijn. Door met meerdere werkvormen te experimenteren en te ontwikkelen kunnen we diverser zijn en kunnen we wellicht een bredere doelgroep benaderen.

Volgorde modules

Ambassadeurs geven in de interviews en evaluatieformulieren aan dat de modules over LinkedIn, schrijftraining, netwerken en debatteren mogelijk iets naar voren gehaald kunnen worden in de leergang, zodat je die de hele leergang kan benutten. Een ambassadeur:

Ik had hier heel veel aan gehad als dit eerder in de leergang was geweest omdat je met deze handvatten gedurende de hele leergang aan de slag had gekund. Een schrijverstraining waarvan je na elke module een stukje had kunnen delen op social media. Voor je zichtbaarheid als ambassadeur was dit handig geweest.

De trainers herkennen dit geluid en geven aan dat de keuze voor de volgorde een bewuste keuze is, passend bij het leerproces. De eerdere modules zijn volgens hen nodig als basis. Een trainer:

Het lastige van zo'n vraag vind ik dat die dagen pas kunnen als je die andere dagen gehad hebt. Dus de ambassadeurs hebben ook elke keer de neiging om te zeggen: 'Hadden we dit maar eerder in het traject gehad', maar zo werkt het nou eenmaal niet. Je moet eerst elkaar kennen of je moet eerst informatie hebben over actuele thema's, voordat je daar een visie op hebt.

Tijdsbewaking en inhoud doseren

Uit de evaluatieformulieren blijkt dat de tijdsbewaking en het minder vol plannen van het programma een belangrijk aandachtspunt is voor met name de eerste drie bijeenkomsten. In de eerste twee bijeenkomsten was er daarbij sprake van teveel informatie en presentaties en moest er teveel geluisterd worden. Het is belangrijk de tijd goed in te delen en informatie te doseren. Het is belangrijk dat er veel tijd en gelegenheid is voor vragen en discussie, voor samen sparren en voor interactie met gastsprekers.

Gastsprekers

De bijdrage van de gastdocenten werd positief geëvalueerd door de ambassadeurs en de trainers. Hoewel een enkele keer een ambassadeur zich in negatieve zin uitlaat over een gastspreker, is het *overall* beeld positief en wordt aangegeven dat alle gastsprekers in een volgende leergang weer ingezet kunnen worden. Belangrijk is wel dat zij feeling en ervaring hebben met de gehandicapten-sector, dat zij enthousiast zijn, interactie zoeken en concreet zijn. Op de evaluatieformulieren van module 4, 5 en 6 worden opvallend veel positieve opmerkingen gemaakt over de gastsprekers. Enkele ambassadeurs geven aan dat zij nog meer mensen met invloed, mensen uit de politiek en mensen uit de gehandicaptensector hadden willen spreken.

Ik zou meer mensen vanuit de gehandicaptenzorg willen spreken. Maar niet alleen beroepsverenigingen, maar ook met VGN. Misschien wel vanuit de politiek wat meer van 'wat doen jullie daar nou mee?'.

Opdrachten

Bij elke module hoorden voorbereidingsopdrachten en soms naderhand nog opdrachten. Ambassadeurs geven aan dat fijn was dat de opdrachten aansloten bij de modules. De opdrachten kunnen helpen om ook tussen de bijeenkomsten door met het ambassadeurschap bezig te zijn. Tegelijkertijd geven de ambassadeurs een aantal aandachtspunten mee: zorg dat de opdrachten tijdig bekend zijn. Realiseer je dat de ambassadeurs erg druk zijn en dat er soms ook persoonlijke zaken spelen; heb daar begrip voor en kijk of tijdrovende opdrachten vereenvoudigd kunnen worden. Zorg dat het doel van opdrachten helder is. En benut de voorbereiding in de bijeenkomst, kom erop terug. Een ambassadeur:

Dingen die heel erg persoonlijk zijn die vond ik heel erg fijn maar alles wat algemeen was. Dan dacht ik: 'Wat is de toegevoegde waarde?' Het was ook in het begin dus ik dacht: 'Moeten we hier wat van vinden? Moeten we het veranderen? Wat is het doel?' En dan wordt er niet bij stilgestaan dus dat vond ik dan een beetje zonde van mijn tijd.

Online

De ambassadeurs waarderen de wijze waarop trainers online toch een interessant programma hebben georganiseerd. In de evaluatieformulieren geven ze met enige regelmaat aan dat zij live contact met elkaar missen. Ook in de interviews geven zij aan dat de online bijeenkomsten meer energie kosten, dat ze soms hun concentratie verliezen en afhaken. Voor sommigen heeft dit demotiverend gewerkt. Zij geven aan door de online bijeenkomsten minder verbinding te hebben ervaren. Ze konden minder netwerken. Online ga je ook minder makkelijk in gesprek en online oefenen is anders. Een aantal ambassadeurs geeft aan dat zij graag extra lesdagen zouden krijgen om dit te compenseren. De trainers geven aan dat de online bijeenkomsten van iedereen veel flexibiliteit vergden. Beide trainers benoemen ook de mogelijkheden en efficiëntie van online werken. Een trainer:

Ik denk dat je heel veel dingen goed online kunt doen, is soms zelfs wat efficiënter. Je kunt echt heel veel doen, maar ik merk wel dat een aantal ambassadeurs die minder makkelijk in een grote groep praten zich hebben kunnen verstoppen, ondanks alle interactieve werkvormen die we bedacht hebben. Fysiek heb je natuurlijk allemaal interactie. Voor mij zou het ideaal zijn om en om. Dus online bijeenkomst en fysiek.

3.5.2 Terugblik op inhoudelijke ontwikkeling en bewustwording

In de interviews en evaluatieformulieren is ook een terugblik op de inhoudelijke ontwikkeling aan bod gekomen. Welke ontwikkeling heeft plaatsgevonden en heeft deelname aan de leergang tot nieuwe inzichten geleid?

Modules met impact

In de interviews is gevraagd: ‘Aan welke module heb jij het meest gehad?’ Hierop worden door de deelnemers verschillende antwoorden gegeven. Alle modules worden hierin benoemd, behalve de tweede module ‘Ontwikkelingen in de gehandicaptensector’. Als mogelijke verklaring geeft een van de deelnemers dat in deze module teveel basiskennis zat die al bekend was. Een andere mogelijke verklaring is dat die bijeenkomst lang geleden was (ten opzichte van de interviewdatum in oktober 2021), heel vol zat, online was en er te veel gepresenteerd werd en te weinig interactie was:
We hebben wel mensen gehad die met ons praten vanuit de VGN of de BPSW en die kwamen dan eigenlijk alleen maar zenden. Wat ik zou willen vragen aan die mensen die dan komen: ga dus vragen én ontvangen.
Op de vraag welke module het minste toegevoegde waarde had werden verschillende antwoorden gegeven en werden ook modules genoemd die door anderen juist heel erg gewaardeerd werden, zoals beroepsidentiteit, politiek, sprankelend spreken, debatteren en vloggen. Redenen waarom modules minder aanspraken waren bijvoorbeeld dat de informatie al bekend was, het onderdeel te lang duurde, dat de gastdocent niet aansprak of geen connectie had met de zorg. Hierover verschilden dus de ervaringen en meningen.
Op de vraag of er nog onderwerpen ontbraken in de leergang geven een aantal ambassadeurs aan dat aandacht voor cao onderhandelingen, de vakbond en het geven van gastlessen over de visie van de VGN gemist is. Ook het bezoek aan Den Haag hebben ambassadeurs gemist. Het wordt belangrijk gevonden dat er flexibiliteit en ruimte is om eigen inbreng te hebben:
Het stukje van de vakbond daar is weinig bij stilgestaan en cao onderhandelingen dat soort dingen. Het is meer dat dat vanuit ons kwam, dan dat dat vanuit de leergang kwam. Dus ik denk niet per se dat ik dat gemist heb, want als wij zelf iets misten, hebben wij het zelf tussendoor georganiseerd.

Het idee van een van de ambassadeurs is om een keuzeonderdeel aan de leergang toe te voegen.
Ik zou misschien iets van een keuzedeel erbij geven. Bijvoorbeeld in die bijeenkomst over vloggen, we hadden al iemand die dat al vrij professioneel doet, dus die les zei haar helemaal niks. Maar we hadden ook een aantal mensen die vinden dat hartstikke eng en die wilden dat dus niet. Dus die hadden daar eigenlijk ook niks aan. Ik denk dat als je praktische cursussen, bijvoorbeeld vloggen of schrijven of iets beeldends doet ofzo, dat je daar een keuzedeel van maakt zodat mensen daar hun eigen regie in kunnen hebben van wat ga ik hier nou nog leren.

Jezelf en elkaar leren kennen

De deelnemers waarderen de diversiteit in de groep, de open sfeer die er is en de trots, de passie, gedrevenheid en het enthousiasme die zij bij elkaar herkennen. Een van de deelnemers zegt na module 1: *Mooi om te zien dat ik niet alleen ben als ‘vakidioot’.*
Ook later in de interviews komt terug dat zij elkaar zien als kartrekkers met dezelfde mindset, hetzelfde enthousiasme en bevlogenheid. Het is belangrijk dat er werkvormen zijn om elkaar te leren kennen

maar ook om jezelf te leren kennen en inzicht te krijgen in je eigen mogelijkheden. Het leerzame van reflectie op de eigen ontwikkeling komt in de evaluatie van verschillende modules terug. Vanaf module 3 wordt benoemd dat de ambassadeurs als groep sterker worden. Zij ervaren het als een veilige groep.

Uitwisseling en interactie

Deelnemers waarderen de ruimte voor eigen inbreng, dialoog en interactie. Dit wordt bij vrijwel alle modules (op module 2 na) als top op de evaluatieformulieren genoteerd. Tegelijkertijd wordt het ook, met name bij de eerste 4 modules, als tip genoemd. Zij willen graag nog meer ervaringen uitwisselen, nog meer interactie en meer ruimte voor discussie. Een ambassadeur hierover:

De lessen zaten altijd vrij vol. We hadden best een leuk groepje met een stuk of zes begeleiders van de complexe zorg. Ik had graag ervaringen uitgewisseld, ik had graag meer de diepte in gegaan van hoe doen jullie dat met een met een casus, hoe lossen jullie samen het probleem van tekorten in de zorg op?

Eigen doelen

Sommige deelnemers geven aan dat zij meer aandacht zouden willen besteden aan het elkaar ondersteunen met betrekking tot het bereiken van eigen doelen:

Het samenwerken tussen ambassadeurs. Elkaar ondersteunen over de doelen waar je aan werkt. Nu is het meer het programma afwerken en buiten de lessen aan je doelen werken (evaluatieformulier na bijeenkomst 7).

Ook geeft een van de ambassadeurs aan dat het is belangrijk oog te houden voor mensen die een minder groot doel hebben of zich minder laten horen.

Bewustwording en nieuwe inzichten

Ambassadeurs geven aan inzicht gekregen te hebben in de mogelijkheden die er zijn om het vak sterker te maken. Zij worden zich door de leergang bewust waar en op welke manier zij krachtig en met goede timing invloed kunnen uitoefenen en ontdekken hun mogelijkheden om te lobbyen, ook in het politieke landschap. Zo zegt een van de deelnemers:

Ik heb ontzettend veel gehad aan de uitleg over politiek en over hoe je kan lobbyen en wat dat inhoudt. Belangrijk voor ons vak, bij wie moeten we zijn, hoe bereiken we wat we willen bereiken, hoe kom je binnen en hoe krijg je de boodschap bij de ander?

Ook geven deelnemers aan door de ambassadeursleergang hun kennis te verbreden. Zij zijn zich beter bewust van de visie van de eigen organisatie en vragen zich af hoe zij zich tot die visie verhouden. Ook de kennis over beroepsidentiteit en beroepscode wordt benoemd als waardevol. Kennis verbreden door het benutten van het netwerk is in de evaluaties ook als interessant benoemd, met name door de rol die netwerken kunnen hebben in het bereiken van de doelen als ambassadeur:

Doordat ik tools heb gekregen om mijn netwerk te vergroten, te gebruiken en te onderhouden kan ik in de toekomst op een efficiënte manier gebruik maken van de kennis en kunde die er in mijn netwerk zit.

Een aantal ambassadeurs geeft ook aan dat zij trots zijn op het feit dat zij uit hun comfortzone zijn gestapt en nieuwe dingen hebben ervaren die beter gingen en leuker waren dan verwacht.
Als ik kijk naar wat mij heeft verrast: we moesten vloggen. In eerste instantie dacht ik: 'Nou dat is echt nooit wat voor mij en daar ga ik me vreselijk ongemakkelijk bij voelen'. En achteraf was het uiteindelijk hartstikke leuk en had ik het wel twee dagen willen doen en het was maar een halve middag.
Ook de trainers hebben veel groei gezien bij de ambassadeurs:
Zelfvertrouwen, gaan staan voor dat wat je vindt. Het beter kunnen verwoorden van wat je vindt, acties ondernemen om dat te bereiken. Ja ik heb echt wel grote groei gezien.

3.5.3 Ondersteuning en borging

Rol van de eigen organisatie

Een aantal ambassadeurs nam deel aan de leergang vanuit de eigen organisatie, anderen deden mee op eigen titel. Bij sommige ambassadeurs werden de uren of een deel daarvan gefaciliteerd vanuit de eigen organisatie. Dat gaf hen daadwerkelijk ruimte om mee te doen. Andere ambassadeurs volgden de leergang in eigen tijd. Het verschilde per ambassadeur hoeveel steun zij vanuit hun eigen organisatie hebben ervaren, bijvoorbeeld in de vorm van belangstelling en betrokkenheid van het team of leidinggevende. Het was ook verschillend in hoeverre zij daar behoefte aan hadden. Een deelnemer benoemt dat de organisatie het soms lastig vindt dat de ambassadeur een stem laat horen:
Als ik bijvoorbeeld iets op het intranet wil krijgen is dat gewoon heel erg lastig. Er is gewoon heel veel angst voor mondigheid, terwijl alle managers communiceren dat mensen moeten gaan staan voor wat ze denken en wat ze vinden. Maar op het moment dat iemand dat doet, dan krijg je gesprekken en wordt het allemaal heel lastig.
Een aantal ambassadeurs die vanuit hun eigen organisatie deelnamen, noemen in de interviews het spanningsveld tussen organisatiebelang, sectorbelang en het eigen pad als ambassadeur. Het helpt om daar vooraf duidelijke afspraken over te maken. Twee ambassadeurs hierover:
Ik heb wel ervaren dat organisatiebelang en sectorbelang wel eens tegenover elkaar staan en dat is dan altijd wel even zoeken. Dus soms is het dan best wel belemmerend. Ik heb wel in de sollicitatiegesprekken met mijn werkgever gezegd dat ik een vrije positie wil.

Ze wilden wel veel invloed uitoefenen, ze wilden dat ik ging vloggen, maar dat heb ik allemaal af gehouden. Ik zei: 'Ik ga m'n eigen pad volgen. Ik sta waar ik voor wil staan en niet omdat jullie dat willen'. Maar ik krijg daar wel de vrijheid in.

Trainers en coach

De ambassadeurs zijn enthousiast over de trainers. Zij vonden de trainers heel kundig in het verzorgen van de bijeenkomsten:

Ze waren allebei heel kundig in het lesgeven en ze hadden ook een mooi lesprogramma samengesteld. Dus met interessante gastdocenten, diversiteit aan werkvormen, ook thema's die wel aansloten bij het ambassadeurschap.

Ook waarderen zij het enthousiasme, de toegankelijkheid en de bereikbaarheid van de trainers. De trainers stonden open voor feedback en er waren extra mogelijkheden voor contact.

We konden ze echt te allen tijden bereiken; even een appje sturen. Er waren regelmatig inloop-momenten voor je portfolio, dat je 's avonds kon aansluiten en ook met Zoom meetingen overleg kon hebben. Dat was heel erg prettig. Ze luisterden echt, want we zijn wel heel kritisch geweest juist op de punten waar we tegen aan liepen in het ambassadeurschap en daar stonden ze ook echt wel voor open.

Ook waarderen ze het dat de trainers de ruimte gaven je te ontwikkelen op je eigen manier. Zij gaven aan dat zij wel verschillen hebben ervaren tussen de trainers, ook in hoe zij naar portfolio en POP keken. De ambassadeurs geven aan dat zij het belangrijk vinden dat trainers ervaring hebben in de gehandicaptensector.

Daarnaast geven een aantal ambassadeurs aan dat het wat hen betreft niet nodig was dat bij alle bijeenkomsten steeds twee trainers aanwezig waren.

De trainers zelf geven aan dat zij beiden heel gedreven en gemotiveerd waren om de training voor alle ambassadeurs tot een succes te maken. Ze hebben het heel prettig gevonden om als trainers samen te kunnen werken en te kunnen overleggen. Een trainer hierover:

Het heeft heel erg geholpen om samen naar een groep te kunnen kijken, samen het proces te kunnen volgen, te kunnen sparren wat gebeurt er precies, welke interventies kunnen we dan doen?

De trainers geven aan dat toekomstige trainers met de opzet van de bijeenkomsten goed uit de voeten zullen kunnen, als zij ervaring hebben in de gehandicaptensector en ervaren zijn in het begeleiden van de persoonlijke ontwikkeling.

De ambassadeurs hadden elk een persoonlijke coach. De meeste ambassadeurs hebben dat als zeer waardevol ervaren. Voor een aantal ambassadeurs kwam de coach wat laat in het traject. Voor een enkele deelnemer had de coaching geen meerwaarde, omdat er geen coachvraag was en het doel en meerwaarde ervan onvoldoende duidelijk was.

Sector en beroepsverenigingen

De ambassadeurs waarderen het dat de beroepsverenigingen de ambassadeursleergang mogelijk hebben gemaakt en dat de beroepsverenigingen voor extra publiciteit hebben gezorgd. Tegelijkertijd zijn er, ook aan het eind van de leergang, nog veel kritische geluiden over de beroepsverenigingen. Zij geven aan dat de beroepsverenigingen onbekend zijn en dat zij onvoldoende aansluiting ervaren vanuit de beroepsverenigingen op de gehandicaptensector. Sommige ambassadeurs waren al voor aanvang actief binnen een van de beroepsverenigingen, voor andere ambassadeurs blijft het vaag en onduidelijk wat de beroepsvereniging te bieden hebben en kan de communicatie beter.

Ik ben lid en zit ook in het belangengroepje van BPSW Noord, maar het zijn alleen maar ambulant begeleiders jeugdzorg, er zit niemand uit de gehandicaptenzorg. Dat is ook weer de reden dat ik daar daarmee gestopt ben.

De trainers geven aan dat de sector heel erg open stond voor de ambassadeurs en dat dit veel kansen en mogelijkheden bood:

[Er is] enorme honger in de sector naar ambassadeurs. Dus er was ongelooflijke bereidheid om mee te doen. VGN opent wijd haar deuren ervoor, het Ministerie, het Kennisplein, nu ook de HAN natuurlijk. En dus dat maakt ook dat het heel makkelijk is als trainer om lijntjes te leggen en dingen mogelijk te maken.

Aandacht voor borging

In de interviews van oktober (die voorafgaand aan de laatste bijeenkomst plaatsvonden waarin het thema borging aan bod kwam), geven veel ambassadeurs aan dat het belangrijk is dat er nagedacht wordt hoe zij concreet het ambassadeurschap vorm gaan geven in de toekomst en op welke wijze samengewerkt wordt met de ambassadeurs van de tweede leergang. Halverwege de leergang schreef een van de ambassadeurs al in de evaluatie:

Ik zou, nu we op de helft zitten, ook al wel wat meer in de toekomst willen gaan kijken. Welke stappen we gaan nemen na de leergang en wellicht in combinatie met de tweede groep. Hoe kunnen we dit combineren? Buddy's eventueel, om ook hier een netwerk in op te bouwen.

De ambassadeurs geven aan dat, na afloop van de ambassadeursleergang het werk nog moet gaan gebeuren. Gaan de ambassadeurs daadwerkelijk aan de slag met het geleerde? Zijn er, als zij over een paar jaar terugkijken, doelen bereikt? Zijn de ambassadeurs ook nog als groep of binnen de beroepsverenigingen actief? Zijn ze ook zichtbaar op grotere podia en in de media? Benutten de ambassadeurs nog elkaars netwerk? Wat hebben de ambassadeurs nodig om hier daadwerkelijk mee aan de slag te gaan en blijven? Een ambassadeur hierover:

De leergang is geslaagd als ik in mijn verdere loopbaan nog actief blijf als ambassadeur. Anders is het een hele mooie ervaring geweest, maar heb je er niks mee gedaan. Daar ligt een stukje eigen verantwoordelijkheid. Dus dat is aan mij en ik vind wel dat het geslaagd is dat de leergang er alles aan heeft gedaan om die randvoorwaarden te scheppen.

De ambassadeurs hebben aangegeven dat ze tijdens de laatste bijeenkomst de borging en de toekomst op de agenda willen en daar is ruimte aan gegeven. Zij gaan met elkaar bespreken of en hoe zij als groep blijven samenwerken. Op het evaluatieformulier na module 10 geven twee ambassadeurs aan: *De tijd om samen te praten van 'hoe nu verder' vond ik erg waardevol.*

Nu hebben we het afgesloten en nu is de tijd aangebroken om onszelf te laten zien. We zijn nog allemaal flink aan het bouwen aan onszelf als groep maar de eerste stappen zijn gezet.

4 CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN

In dit project is onderzocht wat de werkzame en belemmerende factoren zijn van de ambassadeursleergang om het vak van begeleiders in de gehandicaptenzorg te positioneren en profileren. Daartoe hebben we een evaluatieonderzoek gedaan door de ambassadeurs en trainers te interviewen, door focusgroepen te organiseren en door een analyse van de ingevulde evaluatieformulieren. Terugkoppeling van de resultaten is georganiseerd voor zowel de klankbordgroep als de ambassadeurs en trainers. In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de conclusie, discussie en belangrijkste aanbevelingen voor een volgende leergang.

4.1 Conclusie, discussie en aanbevelingen ambassadeursleergang

Uit het onderzoek blijkt dat de eerste lichting ambassadeurs zeer gemotiveerde begeleiders zijn met veel passie voor het vak. De leergang heeft volgens trainers en ambassadeurs bijgedragen aan hun ontwikkeling tot ambassadeur. De ambassadeurs hebben kennis vergaard, hun netwerk uitgebreid en hebben onder andere geleerd om te presenteren en hun boodschap krachtig over te brengen. De leergang heeft hen geholpen het ambassadeurschap vorm te geven op een manier die bij hen past, voor de ene ambassadeur is dat meer binnen de eigen organisatie, voor de andere ambassadeur strekt zich dat uit tot landelijk niveau. Net als bij eerdere ambassadeursleergangen verzorgenden IG (van Wieringen, 2018) en Verpleegkundigen (Wolbers et al., 2018) blijkt ook uit dit onderzoek dat de ambassadeurs veel hebben geleerd en zijn gegroeid in het ambassadeurschap. In onderstaande tabel 4 staat een samenvatting van de resultaten per deelvraag.

Onderzoeksvragen	Resultaten	Besproken in
1.Wat zijn de verwachtingen, doelen en beelden bij het ambassadeurschap bij aanvang van de leergang?	Verwachtingen van ambassadeurs bij aanvang zijn divers. Ambassadeurs en trainers hopen een bijdrage te leveren aan: - Bekendheid en zichtbaarheid van de beroepsgroep - Emancipatie van de begeleider - Imago en professionalisering van het *vak* - Arbeidsmarktproblematiek Ambassadeurs hopen op meer steun van de beroepsverenigingen en kijken uit naar het vergroten van hun netwerk.	Hoofdstuk 3.1
2.Wat is de opbrengst van de ambassadeursleergang met betrekking tot positionering en profilering van de individuele deelnemers en de zorgorganisaties waar zij werken?	Invulling van ambassadeurschap is persoonlijk en is een doorgaande ontwikkeling. (Gewenste of behaalde) impact van ambassadeurs op vlak van: - Boeien, binden en behoud van voldoende en voldoende bekwaam personeel - Maatschappelijke opdracht van meer gelijkwaardigheid en zichtbaarheid van mensen met een beperking - Inspireren en bewustwording vergroten op opleidingen en scholen - Nevenfuncties en neventaken - Vergroot netwerk en vaardigheden	Hoofdstuk 3.2
3.Welke creatieve (werk)vormen kunnen gebruikt worden voor nadere profilering en professionalisering van het vak?	Door creatieve (werk)vormen is de diversiteit van ambassadeursgroep zichtbaar. Gebruik van creatieve (werk)vormen en technieken helpt bij: - Vergroten zichtbaarheid van vak en werken aan realistisch imago op laagdrempelige manier - Uiten van krachtige boodschap Verruim de toolbox met vormen en manieren om zichtbaar te zijn als ambassadeur Product: vindplaats of verzamelplek	Hoofdstuk 3.3 en bijlage 7

4. Welke onderdelen kunnen gebruikt worden voor inbedding in het reguliere onderwijs?	Diversiteit van het vak tonen op opleidingen en scholen. Kennismaking en aanraking met de gehandicaptensector is nodig (zien en ervaren door gastlessen, stages en werkveldbezoek). Gebrek aan affiniteit en bekendheid met de sector in het onderwijs niet alleen bij studenten, ook bij docenten. Hbo kan hierin leren van mbo. Product: vindplaats of verzamelplek	Hoofdstuk 3.4 en bijlage 7
5. Hoe evalueren de deelnemers en de trainers de ambassadeursleergang?	Positief: - Inspirerende inhoud - Inspirerende gastsprekers - Gedrevenheid en enthousiasme van ambassadeurs - Samen leren en bewustwording in diverse groep - Flexibiliteit in programma - Toegankelijke trainers - Interactie - Veel afwisseling in programma Verbetersuggesties: - Soms te weinig interactie (ook door online les) - Soms te weinig concrete opdrachten - Tips voor aanvullende onderwerpen zoals cao - Meer aandacht voor creatieve werkvormen - Rekening houden met uiteenlopende belangen (sector; organisatie; eigen belang) - Expliciteren rol coach - Rekening houden met hoge werkdruk - Te weinig aansluiting bij beroepsverenigingen - Borging na afloop; hoe verder als ambassadeur?	Hoofdstuk 3.5

Tabel 4: Samenvatting van resultaten

4.2 Reflectie op de resultaten

In tegenstelling tot de ambassadeursleergangen Jeugd, Verzorgenden IG en Verpleegkundigen zijn er bij de Ambassadeursleergang Gehandicaptenzorg deelnemers vanuit zowel het agogische domein als het domein van verpleging en verzorging en is er een grotere verscheidenheid aan werkplekken, opleidingen en opleidingsniveaus (hbo en mbo). Dat vraagt dus, nog meer dan in eerdere leergangen, om goed afstemmen en aansluiten bij verschillende leerbehoeften. De ambassadeurs geven geregeld aan graag vooraf een duidelijker beeld te hebben gehad van wat zij van de leergang konden verwachten en wat de verwachtingen waren richting de ambassadeurs (óf er verwachtingen waren) en wat het uiteindelijke doel was van de leergang. De trainers herkennen deze behoefte. Een aantal onduidelijkheden heeft te maken gehad met het feit dat dit de eerste leergang betrof en dat deze georganiseerd werd vanuit twee beroepsverenigingen. Bovendien geven trainers aan dat het invullen van het ambassadeurschap een zoektocht is en dat enige onduidelijkheid hierover ook hoort bij het leerproces. Omdat dé ambassadeur niet bestaat is het belangrijk de deelnemers te ondersteunen in het zelf vorm geven van die rol op een manier die bij hun past.

Het werken aan verdere professionalisering van het vak is een gedeelde drive van de ambassadeurs. Zij geven in dit onderzoek een aantal aandachtspunten aan die kunnen bijdragen aan die verdere professionalisering zoals reflectie op de term ‘begeleider’, meer eenheid in de functieprofielen en het verbeteren van doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden voor begeleiders. De arbeidsmarktproblematiek maakt de gehandicaptensector kwetsbaar. Wellicht kunnen (toekomstige) ambassadeurs meer dan nu meedenken in het boeien, binden en behouden van voldoende en voldoende bekwaam personeel door hen te betrekken in de discussie over bovengenoemde thema’s. Zij geven aan graag op de hoogte te zijn van en mee te denken in landelijke ontwikkelingen.

De invulling van het ambassadeurschap is een persoonlijke ontwikkeling. Gaandeweg de leergang zijn ambassadeurs al op verschillende manieren zichtbaar geweest. Zijn de verwachtingen aan ambassadeurs voldoende expliciet? Is ‘zichtbaar’ zijn voldoende of gaat het om meer of om iets anders? Het expliciteren van de rol van de beroepsverenigingen kan bijdragen aan het zichtbaar worden van de beroepsgroep als geheel, als eenheid. Ambassadeurs geven aan behoefte te hebben aan verheldering van verwachtingen.

Hoe je na afloop zorgt voor een doorgaande lijn in groei en ontwikkeling is een vraag, ook voor de ambassadeurs zelf. Een bedreiging voor het verder uitdragen en doorontwikkelen van het ambasadeurschap kan de hoge werkdruk zijn en de krapte op de arbeidsmarkt. Wat is er nodig voor ambassadeurs om de ambassadeurstaak te blijven uitoefenen? Ambassadeurs geven aan ook een maatschappelijke opdracht te hebben waarin gestreefd wordt naar meer gelijkwaardigheid en zichtbaarheid van mensen met een beperking. Een vraag kan zijn hoe mensen met een beperking ondersteunend kunnen zijn voor ambassadeurs in het uitdragen van die boodschap.

Ambassadeurs benoemen het als een belangrijke uitdaging te werken aan een realistisch imago van het vak. Zij worden hierin graag gevoed door creatieve vormen en methoden. Ook in het verbeteren van het imago van het vak kunnen mensen met een beperking zelf een bijdrage leveren. Ambassadeurs

laten daar al mooie voorbeelden van zien op social media maar dat kan wellicht nog verder worden uitgebreid.
Ook in het onderwijs aan studenten en in de bijscholing aan docenten is het werken aan een realistisch imago een belangrijk punt. Ambassadeurs bieden aan een rol van betekenis te willen spelen in het laagdrempelig werken aan verbeteren van de zichtbaarheid van het vak. De vraag hoe je ambassadeurs kunt faciliteren in het vervullen van die rol is nog een onbeantwoorde vraag.
Tot slot is een genoemd aandachtspunt in dit onderzoek dat volgens ambassadeurs eerder en meer aandacht had mogen zijn voor de borging. Belangrijk is dat het thema borging nadrukkelijk aandacht krijgt in het begeleidingstraject dat de beroepsverenigingen na afloop van de leergang bieden. Hoe gaan de ambassadeurs met het geleerde verder in de praktijk, individueel of als groep? Wat hebben zij nodig om hier in de praktijk en drukte van alledag mee aan de slag te gaan? Is facilitering mogelijk en op welke wijze? De ambassadeurs geven aan dat het belangrijk is dat zij als ambassadeurs aan de slag gaan en dat zij daadwerkelijk het verschil gaan maken. Het zou volgens de ambassadeurs waardevol zijn om dit te volgen met onderzoek.

4.3 Aanbevelingen

4.3.1 Aanbevelingen voor organisatie van de ambassadeursleergang

- Zorg voor een overdraagbaar draaiboek van de leergang. Wees in het draaiboek zo concreet dat dit trainers voldoende houvast biedt. Maar zorg dat er ook ruimte is voor eigen inbreng van de ambassadeurs.
- Start met een korte online kennismaking met alle ambassadeurs en trainers, zodat het minder spannend is bij de startbijeenkomst jezelf te presenteren voor de groep en er al een eerste laagdrempelinge kennismaking heeft plaatsgevonden.
- Bied ambassadeurs bij aanvang en tijdens de leergang zoveel mogelijk duidelijkheid: over de leergang, de doelen, de verwachtingen en het ambassadeurschap. Realiseer je dat enige onduidelijkheid bij het leerproces hoort, omdat iedereen zijn eigen leercurve doorloopt en op zoek is welke vorm van ambassadeurschap het beste past. Geef dus geen ‘blauwdruk’, maar inspireer deelnemers wel door het delen van voorbeelden en mogelijkheden op momenten die passend zijn in het leerproces. Ga na of ambassadeurs van de eerste leergang hier een rol in willen spelen, bijvoorbeeld als buddy. De coach kan ondersteunen bij de zoektocht naar welke manier van ambassadeur-zijn het beste bij de ambassadeur past.
- Geef bij de werving van nieuwe ambassadeurs aan de hand van meer uitgebreide informatie in een flyer, filmpje etc meer duidelijkheid over (doelen en verwachtingen van) de leergang. Deze informatie kan ook beschikbaar komen op de sites van de beroepsverenigingen en op Kennisplein Gehandicaptensector.
- Ga na of de vakbond/cao, het geven van gastlessen, en de visie van de VGN voldoende aan bod komt in het huidige programma.

- Zorg dat het programma niet te vol is gepland. Bewaak de tijd. Heb aandacht voor kennismaken, uitwisselen en groepsvorming. Bespreek vooraf met gastsprekers dat het de bedoeling is dat er veel interactie en dialoog is en ondersteun de gastsprekers daarbij als zij daar minder ervaren in zijn.
- Ga na of het mogelijk en zinvol is om de modules Social Media (LinkedIn/schrijven) en Netwerken iets naar voren te halen, zodat de ambassadeurs dat al direct kunnen gebruiken. Hou er bij die afweging rekening mee dat ambassadeurs mogelijk eerst meer zicht moeten krijgen op waar ze voor staan en wat ze willen uitdragen. Spreid de module Sprankelend spreken. Werk in die module met 2 subgroepen, waarbij de ochtend de ene helft deze module volgt en de andere helft een ander programma heeft onder leiding van de trainer. Of spreid deze module over 2 lesdagen gecombineerd met een andere module.
- Overweeg het toevoegen van een keuzeprogramma bijvoorbeeld rondom creatieve middelen en gebruik van social media zoals vloggen, fotograferen etc., zodat het nog beter aansluit bij (de behoeften van) de ambassadeurs. Tegelijkertijd is het ook belangrijk om ambassadeurs uit te nodigen, te stimuleren en uit te dagen om dingen te doen en proberen die zij anders niet hadden gedaan (van Wieringen, 2018).
- Realiseer je dat online bijeenkomsten worden ervaren als een grote belemmering, met concentratieverlies, minder verbinding, minder interactie, minder netwerken als gevolg. Heb daar aandacht voor in de vormgeving van het programma.
- Zorg dat er extra tijd beschikbaar is voor contact tussendoor met de ambassadeurs naar behoefte. Wees als trainers toegankelijk en bereikbaar. Sta open voor feedback.
- Let er bij werving van trainers op dat zij ervaring hebben in de gehandicaptensector en ervaren zijn in het begeleiden van de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. Voor trainers is het gezamenlijk vormgeven van de training duidelijk van meerwaarde, maar dit is wel kostbaar. Ga na of het nodig is dat beide trainers altijd alle modules gezamenlijk begeleiden.
- Zorg dat de opdrachten tijdig bekend zijn. Realiseer je dat de ambassadeurs erg druk zijn (de werkdruk is de sector is hoog) en dat er soms ook persoonlijke zaken spelen, heb daar begrip voor en kijk of tijdrovende opdrachten vereenvoudigd kunnen worden. Zorg dat het doel van opdracht helder is en benut de voorbereiding in de bijeenkomst.

4.3.2 Aanbevelingen voor beroepsverenigingen

- Ga als beroepsverenigingen na wat er nodig en mogelijk is om meer aansluiting te vinden bij de gehandicaptensector en meer zichtbaar te zijn en betrek ambassadeurs hierbij.
- Ga als beroepsverenigingen na of er een duidelijk en gedeeld beeld en profiel is van een ‘ambassadeur’. Wat verwachten beroepverenigingen van een ambassadeur?

- Actualiseer de informatie over de beroepsverenigingen op Kennisplein Gehandicaptensector en vul deze aan. Plaats daar ook informatie over de leergang. Breid de informatie over de gehandicaptensector uit op de eigen site van de beroepsvereniging.
- Ga na, in het kader van het begeleidingstraject van de beroepsverenigingen na afloop van de leergang, wat de ambassadeurs nodig hebben (qua structuur, organisatie, inbedding) om het ambassadeurschap blijvend vorm te geven en of en hoe zij daarin gefaciliteerd kunnen worden.

4.3.3 Aanbevelingen voor borging

- Geef tijdens de leergang ruimte om met elkaar na te denken over de toekomst en de borging van het ambassadeurschap.
- Werk in het kader van profilering en professionalisering samen met ambassadeurs van beide leergangen een vindplaats of verzamelplek uit die kan bijdragen aan: uitdragen van het ambassadeurschap; vergroten van de zichtbaarheid als ambassadeur; grotere bekendheid van de gehandicaptenzorg en aan profilering van het vak in onderwijs, praktijk en samenleving.
- Organiseer een uitwisseling tussen ambassadeurs en (brancheorganisaties van) opleidingen (landelijk) over inbedding van onderdelen van de ambassadeursleergang in het onderwijs, over de bijdrage die ambassadeurs kunnen leveren aan het onderwijs in gastlessen bijvoorbeeld. Trek samen op bij het werken aan realistisch imago; dit is een gemeenschappelijke ambitie.

4.3.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

- Doe onderzoek naar de vorm waarin ambassadeurs hun ambassadeurschap tot uitdrukking brengen na afloop van de leergang, door bijvoorbeeld over een half jaar en over een jaar nogmaals de ambassadeurs te interviewen.
- Doe actieonderzoek naar de vraag hoe ambassadeurschap gedurende de leergang geborgd kan worden.
- Doe evaluatieonderzoek naar de volgende leergang en vergelijk de uitkomsten met de uitkomsten van de eerste leergang. Wat zijn geleerde lessen na twee leergangen? Houd daarbij rekening met de werkdruk van de ambassadeurs. Maak bijvoorbeeld gebruik van veel kortere digitale evaluatieformulieren en geef als trainers op de dag zelf ruimte om die in te vullen. Neem als trainers de gegeven feedback al tijdens de training mee voor de bijstelling van de training, dit wordt door de deelnemende ambassadeurs zeer gewaardeerd.

LITERATUUR

Arensbergen C. van, Liefhebber, S. Peters., F. & Timmerman, H. (2015). *Landelijk competentieprofiel beroepskrachten primair proces gehandicaptenzorg. Vijfde volledig geactualiseerde versie*. VGN.

BPSW (z.d.a). *Begeleiders in de Gehandicaptenzorg.* Geraadpleegd op 22 januari 2021 van Begeleiders in de Gehandicaptenzorg | BPSW https://www.bpsw.nl/professionals/begeleiders-in-de-gehandicaptenzorg/

BPSW (z.d.b). *Ambassadeurs Jeugddomein*. Geraadpleegd op 22 januari 2021 van Ambassadeurs Jeugddomein | BPSW

Brink, P. van den & Winters, J. (2020). *Ambassadeurs Gehandicaptenzorg module 1 Ken je kwaliteiten!* V&VN & BPSW.

Bureau Bartels (2020). *Arbeidsmarktverkenning gehandicaptenzorg. Eindrapport uitgebracht in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport*.

Peters, F. (2021). *Beroepeninformatie begeleiders en persoonlijk begeleiders in de gehandicaptenzorg.* KBA.

Rijksoverheid (2021). *Toekomstagenda gehandicaptenzorg: 'Zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking.'* Geraadpleegd op 28 juli 2021 van https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/04/30/toekomstagenda-zorg-en-ondersteuning-voor-mensen-met-een-beperking

Thomas, D. (2006). A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. *American Journal of Evaluation*, 27, 237-246.

Uitenbroek J., Maazen, I. van der, Zegers, M. & Woesik, L van. (2019). *Gehandicaptenzorg in/uit beeld?! Onderzoek naar de beeldvorming over de gehandicaptenzorg van studenten binnen de opleiding Social Work en SPH van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen*.

VGN (z.d.). *Beroepscompetentieprofiel D. Beroepscompetentieprofiel voor beroepskrachten met een hogere functie (niveau D)*. Vgn.nl. Geraadpleegd op 13 juli 2021 van https://www.vgn.nl/system/files/2019-12/Beroepscompetentieprofiel%20D%20DEF.pdf.

VGN (2020). *Visiedocument Gehandicaptenzorg 2030. Een betekenisvol leven, Gewoon meedoen*.

VWS (2018a). *Programma Volwaardig leven. Voor de gehandicaptenzorg en complexe zorg.*

VWS (2018b). *Werken in de Zorg Actieprogramma.*

VWS (2020). *Voortgangsrapportage Volwaardig leven*.

VWS (2021). *Toekomstagenda: zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking*.

V&VN & BPSW (2020). *Word jij ambassadeur in de gehandicaptenzorg? Leergang ambassadeurs voor begeleiders; samen staan voor je vak!* Geraadpleegd op 22 januari 2021 van https://www.vgn.nl/system/files/2020-09/leergang_gehandicaptenzorg_3.0.pdf.

Wieringen, M. van, Kee, K., Beersma, B., Groenewegen, P., & Nies, H. L. G. R. (2018). *Onderzoeksrapportage Ambassadeurstraject Verzorgenden in de wijk.* Vrije Universiteit.

Wolbers, I., Lalleman, P., Bleijenberg, N., & Zieken, L. C. (2018). *Nieuwe leiders in de wijk?!* Hogeschool Utrecht.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Interviewguide behorend bij ambassadeursleergang startinterview met begeleiders, januari 2021

1. **Introductie, doel, inhoud**
   - Jezelf voorstellen.
   - Fijn dat je meedoet aan dit onderzoek.
   - Vanuit de HAN doen we onafhankelijk onderzoek naar het ambassadeurstraject. Wat de opbrengst is en hoe de leergang verbeterd kan worden en benut kan worden in het onderwijs.
   - Vandaag hebben we een eerste interview om zicht te krijgen op jouw huidige positie en rol, hoe je kijkt naar je vak en je beroep en wat jouw leer- en ontwikkelvragen zijn.
   - Er zijn in dit interview geen goede of foute antwoorden. Een eerlijk antwoord is altijd goed. Dus voel je vrij om je uit te spreken. Zowel positieve als kritische opmerkingen zijn welkom. Als je iets niet weet dan mag je dat ook zeggen. Als je even wil pauzeren, laat dat dan gerust weten.

2. **Waarborgen anonimiteit en opname**
   - De informatie wordt anoniem verwerkt. Dat betekent dat in de rapportage de antwoorden niet rechtstreeks te herleiden zijn naar jou.
   - Ik wil graag de bijeenkomst opnemen, zodat ik later kan nagaan wat je precies gezegd hebt. Vind je het goed dat we het interview opnemen? We gebruiken de opname alleen om er goed een verslag over te maken. We gebruiken de opname niet ergens anders voor.
     Opname starten
   - Onderzoek Ambassadeurstraject, op…… (datum), gesprek met….. (voornaam respondent) Vraag nogmaals om toestemming voor het opnemen (moet namelijk op opname vastgelegd zijn).

3. **Achtergrond informatie:**
   - Hoe lang werk je al in de zorg voor mensen met een beperking?
   - Welke opleiding heb je gedaan? (doorvragen zodat je zowel de naam, het niveau (mbo 2,3,4) of hbo?). Wanneer heb je die opleiding afgerond?
   - Hoe oud ben je?

4. **Vragen naar huidige werk, functie, beroepstrots en liefde voor het vak**
   - Bij welke organisatie werk je?
   - Met welke doelgroep werk je?

- Welke functie heb je?
  (Assisterend Begeleider (A), Begeleider (B) en Coördinerend Begeleider/persoonlijk begeleider (C) of D (diverse benamingen: ondersteunend coördinator, persoonlijk begeleider/coach, coördinerend (groeps-) begeleider, dienstverlenend coördinator of zorgcoördinator? Of verzorgende of verpleegkundige? Of anders?
- Heb je naast 'begeleider zijn' nog een rol of taak binnen je team of organisatie?
- Als iemand van 'buiten de zorg' je vraagt wat je vak inhoudt, wat vertel je dan? Wat vind je dat mensen moeten weten over je vak?
- Hoe ervaar jij je werk? Wat vind je mooi aan je vak? Ben je trots op je vak en wat je doet? Vertel er eens iets meer over?

5. Vragen naar motivatie en leervragen ambassadeursleergang

- Hoe wist je van het bestaan van de ambassadeursleergang?
- Wat heeft jou bewogen mee te doen aan ambassadeursleergang?
- De ambassadeursleergang is erop gericht je te ondersteunen in je ontwikkeling tot ambassadeur. Wat versta jij onder 'ambassadeur'? Wat houdt dat voor jou concreet in? Wat moet je kennen, kunnen en doen als ambassadeur?
- Waar sta je op dit moment in je ontwikkeling tot ambassadeur op een schaal van 1 – 10? Wat doe je al? Wat maakt het al tot een…? Wat zou maken dat het een stapje hoger wordt?
- Op welke manier laat jij je stem als begeleider al horen? Binnen je team? In organisatie? En daarbuiten? Bij wie? En hoe doe je dat? Wat zou je hier nog in willen leren?
- Op welke manier laat de beroepsgroep zijn stem horen? In hoeverre voel jij je door hen vertegenwoordigd?
- Wat verwacht je van de ambassadeursleergang?
- Welke persoonlijke leer- en ontwikkelvragen m.b.t. de ambassadeursleergang heb jij?
- Wanneer is de ambassadeursleergang voor jou geslaagd? Welk resultaat heb je dan bereikt?
- Hoe kijk je terug op de startdag van de ambassadeursleergang?

6. Afronding van het gesprek

- We zijn aan het eind gekomen van het interview. Wil je nog iets toevoegen aan het gesprek? Zijn er dingen nog niet aan bod gekomen die je wel belangrijk vindt voor dit onderzoek?
- Dank je wel voor je tijd en je verhaal. We gaan de interviews letterlijk uittypen en alle interviews samen analyseren zodat we de resultaten kunnen beschrijven. Fijn als je steeds na elke module het evaluatieformulier wil invullen. We zullen tussentijds laten weten wat de resultaten van de interviews zijn.

Bijlage 2: Interviewguide behorend bij ambassadeursleergang startinterview met trainers, januari 2021

1. **Introductie, doel, inhoud**
   - Jezelf voorstellen.
   - Fijn dat je meedoet aan dit onderzoek.
   - Vanuit de HAN doen we onderzoek naar het ambassadeurstraject. Wat de opbrengst is en hoe de leergang verbeterd kan worden en benut kan worden in het onderwijs.
   - Vandaag hebben we een eerste interview om zicht te krijgen op de ambassadeursleergang en op jouw ervaring, verwachtingen en ideeën over de thema's die centraal staan in deze leergang.
   - Er zijn in dit interview geen goede of foute antwoorden. Een eerlijk antwoord is altijd goed. Als je iets niet weet dan mag je dat ook zeggen. Als je even wil pauzeren, laat dat dan gerust weten.

2. **Waarborgen anonimiteit en opname**
   - De informatie wordt anoniem verwerkt. Dat betekent dat in de rapportage de antwoorden niet rechtstreeks te herleiden zijn naar jou.
   - Ik wil graag de bijeenkomst opnemen, zodat ik later kan nagaan wat je precies gezegd hebt. Vind je het goed dat we het interview opnemen? We gebruiken de opname alleen om er goed een verslag over te maken. We gebruiken opname niet ergens anders voor.
     Opname starten
   - Onderzoek Ambassadeurstraject, op…… (datum), gesprek met….. (voornaam respondent) Vraag nogmaals om toestemming voor het opnemen (moet namelijk op opname vastgelegd zijn).

3. **Achtergrond informatie:**
   - Welke opleiding(en) heb je gedaan? (doorvragen zodat je zowel de naam, het niveau (mbo 2,3,4) of hbo, wo) en het domein (Verpleging en Verzorging (V&V), of Sociaal Agogisch Werk (SAW) of ander domein) weet.
   - Bij welke organisatie werk je? In welke functie? Welke rollen en taken heb je? Sinds wanneer werk je daar? Geef je in deze functie vaker trainingen?
   - Waar heb je hiervoor gewerkt? (organisatie, functie).
   - Hoe lang ben je al betrokken bij de zorg voor mensen met een beperking? Op welke manier ben je nu betrokken? En hoe ben je betrokken geweest in het verleden?

4. Vragen naar ambassadeursleergang

- Kan je iets vertellen over het ontstaan van de ambassadeursleergang? Welke andere ontwikkelingen hangen er mee samen?
- Hoe ben jij betrokken geraakt bij de ambassadeursleergang?
- Wat heeft jou bewogen als trainer mee te doen aan ambassadeursleergang?
- Welke doelen heeft de ambassadeursleergang?
- Er is ook een ambassadeursleergang Jeugd. In hoeverre zijn de leergangen hetzelfde en in hoeverre verschillen ze van elkaar? Is deze ambassadeursleergang geëvalueerd? (en zo ja: kunnen we die rapportage ontvangen?). En hoe is dat voor de ambassadeursleergang verzorgende IG (individuele gezondheidszorg)? Zijn voor andere vakken/beroepen ook ambassadeursleergangen?
- Binnen de ambassadeursleergang gaat het om 2 beroepsgroepen (Verpleging en Verzorging (V&V), of Sociaal Agogisch Werk (SAW). In hoeverre verschillen zij van elkaar bij de uitoefening van het vak van begeleider? Gaan jullie je hier specifiek op richten of ligt de focus op het vak van begeleider?
- Er zijn 10 modules, die elk eigen thema hebben. Hoe zijn jullie tot die thema's gekomen?
- Is er ook een trainershandleiding van de ambassadeursleergang? Zijn de modules qua inhoud en werkvormen al ontwikkeld of doen jullie dat door het jaar heen? En op basis waarvan worden inhoud en werkvormen bepaald? Leggen jullie e.e.a. vast in een document zodat het overdraagbaar is voor het vervolg?
- De ambassadeursleergang is erop gericht begeleiders te ondersteunen in de ontwikkeling tot ambassadeur. Wat versta jij onder 'ambassadeur'? Wat houdt dat voor jou concreet in? Wat moet je kennen, kunnen en doen als ambassadeur?
- In de stukken gaat het over 'vakmanschap'. Wat versta jij onder 'vakmanschap'? Wat houdt dat concreet in volgens jou?
- In de stukken gaat het over 'beroepstrots'. Wat versta jij onder 'beroepstrots'? Wat houdt dat concreet in volgens jou?
- In hoeverre vind je dat het vak van begeleider nu al vertegenwoordigd wordt binnen en buiten organisaties? Op een schaal van 1 – 10?
  - Wat wordt er al gedaan? Wat maakt het al tot een…? Wat zou maken dat het een stapje hoger wordt?
  - Op welke manier laten begeleiders nu al hun stem horen? In hun organisatie? En daarbuiten? Bij wie? En hoe?
- Jullie hebben al motivatiebrieven gelezen, selectiegesprekken gevoerd en de startbijeenkomst gehad. Hoe kijken jullie terug op deze start? Hoe hebben jullie mensen geworven, hoeveel aanmeldingen waren er? Hebben jullie nog geselecteerd en zo ja, waarop? Hoe hebben jullie de startbijeenkomst ervaren?

- Wanneer is de ambassadeursleergang voor jou geslaagd? Welk resultaat heb je dan bereikt?
- Het is de bedoeling dat wij ook ‘deskresearch’ doen naar stukken die relevant zijn in het kader van evalueren van de ambassadeursleergang. Ken jij stukken die wie daarin zouden moeten betrekken?

5. Afronding van het gesprek

- We zijn aan het eind gekomen van het interview. Wil je nog iets toevoegen aan het gesprek? Zijn er dingen nog niet aan bod gekomen die je wel belangrijk vindt voor dit onderzoek?
- Dank je wel voor je tijd en je verhaal. We gaan de interviews letterlijk uittypen en alle interviews samen analyseren zodat we de resultaten kunnen beschrijven. We zullen tussentijds laten weten wat de resultaten van de interviews zijn.

Bijlage 3: Interviewguide behorend bij ambassadeursleergang eindinterview met begeleiders, oktober 2021

1. **Introductie, doel, inhoud**
   - Jezelf voorstellen.
   - Fijn dat je deel wil nemen aan het vervolginterview.
   - Vanuit de HAN doen we onafhankelijk onderzoek naar het ambassadeurstraject. Wat de opbrengst is en hoe de leergang verbeterd kan worden en benut kan worden in het onderwijs. Wij als studenten doen ons afstudeeronderzoek bij het lectoraat. Studenten (naam) doen onderzoek naar het maken van een creatief product wat jij en de andere ambassadeurs kunnen gebruiken en studenten (naam) doen onderzoek naar passende onderdelen van de ambassadeursleergang die in het reguliere beroepsonderwijs kunnen worden ingezet.
   - Vandaag hebben we een tweede interview om te bekijken waar jij nu staat in het ambassadeurschap en hoe jij terugkijkt op de ambassadeursleergang.
   - Er zijn in dit interview geen goede of foute antwoorden. Een eerlijk antwoord is altijd goed. Dus voel je vrij om je uit te spreken. Zowel positieve als kritische opmerkingen zijn welkom. Als je iets niet weet dan mag je dat ook zeggen. Als je even wil pauzeren, laat dat dan gerust weten.

2. **Waarborgen anonimiteit en opname**
   - De informatie wordt anoniem verwerkt. Dat betekent dat in de rapportage de antwoorden niet rechtstreeks te herleiden zijn naar jou.
   - We willen graag de bijeenkomst opnemen, zodat we later kunnen nagaan wat je precies gezegd hebt. Vind je het goed dat we het interview opnemen? We gebruiken de opname alleen om er goed een verslag over te maken. We gebruiken opname niet ergens anders voor.
   - *Opname starten*
   - Onderzoek Ambassadeurstraject, op…… (datum), gesprek met….. (voornaam respondent) Vraag nogmaals om toestemming voor het opnemen (moet namelijk op opname vastgelegd zijn).

3. **Jij als ambassadeur**
   - Ik heb gelezen dat je bij (……) werkt, zou je ons willen uitleggen welke functie je daar hebt en wat dit precies inhoudt?
   - Nu je al een tijdje ambassadeur bent, is jouw rol binnen je team of organisatie ten opzichte van het eerste interview veranderd? Zo ja, hoe is jouw rol veranderd? Zo niet, wat maakt dat jouw rol niet veranderd is?

- Wat voor ambassadeur zou jij willen zijn? Hoe zie je jezelf in het ambassadeurschap?
- Waar sta je op dit moment in je ontwikkeling tot ambassadeur op een schaal van 1 – 10? Wat maakt het al tot een (…)? Wat zou maken dat het een stapje hoger wordt?
- Op welke manier heb jij je stem als ambassadeur al laten horen?
- Waar heb jij je stem als ambassadeur al laten horen? Micro, meso, macro niveau?
- Heb je nog persoonlijke leer- en ontwikkelvragen nu het einde nadert van de ambassadeursleergang?
- Wat is jouw beweegreden om je te blijven inzetten voor het ambassadeurschap?

4. Belemmerende en bevorderende factoren

- Ben je op eigen initiatief bij de ambassadeursleergang gekomen of ben je gevraagd door de organisatie?
- Hoeveel invloed heeft jouw organisatie gehad tijdens jouw traject? Voelde je je gefaciliteerd of belemmerd door je organisatie? Kan je uitleggen waarom?
- Zijn er andere factoren die jouw ontwikkeling als ambassadeur ondersteund of belemmerd hebben? Welke en op welke manier? Wat had je nodig om te groeien in het ambassadeurschap?
- Hoe heb je de ondersteuning van de trainers ervaren? Heb je nog tips voor de trainers? Wat zou je ze nog willen meegeven?
- We hebben begrepen dat je een coach hebt. Hoe heb je de ondersteuning van jouw coach ervaren?
- In hoeverre voel je je gesteund door de BPSW en/of de V&VN? Op een schaal van 1-10.
- Merkte je verschil tussen fysieke en online bijeenkomsten? Hoeveel invloed heeft dit gehad op de leergang en op jouw persoonlijke ontwikkeling/motivatie?

5. Leergang en modules

- Hoe kijk je terug op de ambassadeursleergang?
- Wat heeft je het meest verbaasd of juist verrast?
- Als jij als organisator door zou mogen gaan met de leergang wat zou je dan hetzelfde houden en/of veranderen qua inhoud en organisatie?
- Is de ambassadeursleergang voor jou geslaagd?
- Wat heb je gemist binnen de ambassadeursleergang om je ambassadeurschap te optimaliseren?
- Welke module(s) heb je het meest aan gehad als ambassadeur? En waarom?
- Welke module(s) had voor jou de minste toegevoegde waarde? En waarom?
- Hebben de opdrachten ter voorbereiding op de modules meerwaarde voor jou gehad? Zo ja/nee waarom?

6. Invloed als ambassadeur

- Met welke producten heb je wel eens gewerkt om de gehandicaptenzorg te vertegenwoordigen?
- Welke (creatieve) middelen heb je hierbij als prettig ervaren?
- Welke creatieve middelen/technieken heb je meegekregen vanuit de leergang en wil je blijven gebruiken?
- Welke vorm zou jij graag zien om het ambassadeurschap zo goed mogelijk op de kaart te zetten?
- Welke elementen uit de leergang zou je willen mee geven aan de toekomstige professional?
- Op welke manier zou jij studenten in het mbo of hbo kennis laten maken met de gehandicaptenzorg?
- Ben je geïnteresseerd om jouw ambassadeurschap vorm te geven binnen het onderwijs? Zo ja, hoe zie je dit voor je?

7. Afronding van het gesprek

- We zijn aan het eind gekomen van het interview. Wil je nog iets toevoegen aan het gesprek? Zijn er dingen nog niet aan bod gekomen die je wel belangrijk vindt voor dit onderzoek?
- Dank je wel voor je tijd en je verhaal. We gaan de interviews letterlijk uittypen en alle interviews samen analyseren zodat we de resultaten kunnen beschrijven. We zullen je op de hoogte houden van wat de resultaten zijn van de interviews en onze onderzoeken.
- Er gaan focusgroepen gepland worden om gezamenlijk verder te denken over de helpende producten. Hier zul je nog een uitnodiging voor krijgen.

Bijlage 4: Interviewguide behorend bij ambassadeursleergang eindinterview met trainers, oktober 2021

1. **Introductie, doel, inhoud**
   - Jezelf voorstellen.
   - Fijn dat je deel wil nemen aan het vervolginterview.
   - Vanuit de HAN doen we onderzoek naar het ambassadeurstraject. Wat de opbrengst is en hoe de leergang verbeterd kan worden en benut kan worden in het onderwijs. Wij als studenten doen ons afstudeeronderzoek bij het lectoraat. Studenten (naam) doen onderzoek naar het maken van een creatief product dat de ambassadeurs kunnen gebruiken in hun werk en studenten (naam) doen onderzoek naar passende onderdelen van de ambassadeursleergang die in het reguliere onderwijs kunnen worden ingezet.
   - Vandaag hebben we een tweede interview om te bekijken hoe je terugblikt op de leergang en de ontwikkeling van de ambassadeurs.
   - Er zijn in dit interview geen goede of foute antwoorden. Een eerlijk antwoord is altijd goed. Als je iets niet weet dan mag je dat ook zeggen. Als je even wil pauzeren, laat dat dan gerust weten.

2. **Waarborgen anonimiteit en opname**
   - De informatie wordt anoniem verwerkt. Dat betekent dat in de rapportage de antwoorden niet rechtstreeks te herleiden zijn naar jou.
   - Ik wil graag de bijeenkomst opnemen, zodat ik later kan nagaan wat je precies gezegd hebt. Vind je het goed dat we het interview opnemen? We gebruiken de opname alleen om er goed een verslag over te maken. We gebruiken opname niet ergens anders voor.
   - *Opname starten*
   - Onderzoek Ambassadeurstraject, op…… (datum), gesprek met….. (voornaam respondent) Vraag nogmaals om toestemming voor het opnemen (moet namelijk op opname vastgelegd zijn).

3. **Terugblik op ambassadeursleergang**
   - Hoe kijk je terug op je trainerschap binnen de ambassadeursleergang?
   - Wat heeft je het meest verbaasd of juist verrast?
   - Waar ben je tevreden over als je terugkijkt?
   - Waar ben je minder tevreden over?
   - Wat ga je inhoudelijk anders doen bij een volgende leergang? Zou je een module aanpassen of mis je een thema?
   - Wat zie je graag anders in de organisatie bij een volgende leergang?

- Is de leergang overdraagbaar aan andere trainers, mochten jullie het stokje als trainer in de toekomst willen overdragen? Wat is daar voor nodig?
- Wat heeft jou ondersteund of belemmerd als trainer?
- Merkte je verschil tussen fysieke en online bijeenkomsten? Hoeveel invloed heeft dit gehad op de leergang en op jouw persoonlijke motivatie als trainer?
- Welke module wekte volgens jou het meeste enthousiasme bij de ambassadeurs? Waarom?
- Aan welke module hebben de ambassadeurs volgens jou veel gehad?
- Welke groei tot ambassadeur hebben jullie als trainers gezien bij de deelnemers?
- Hoe geven de ambassadeurs het ambassadeurschap vorm? Hoe hebben zij dit jaar hun stem al laten horen? En waar? (micro, meso, macro niveau)

4. Creatief product

- Op welke wijze zijn creatieve middelen aan bod gekomen in de leergang door jezelf/mede trainer/sprekers?
- Welke creatieve vorm is je het meest bijgebleven die ingebracht is door de ambassadeurs?
- Heb je tot nu toe een creatieve vorm gemist in het trainerschap?
- Zo ja, welke heb je gemist?
- Op welke creatieve manier zouden trainers kunnen bijdragen aan het geven van bekendheid aan de ambassadeursleergang?
- Welke producten heb je zelf ingebracht om de ambassadeurs te helpen om de gehandicaptenzorg op de kaart te zetten?
- Wat is de meerwaarde van creativiteit in de ambassadeursleergang? Waarom?
- Als je nogmaals trainer zou zijn, welke vorm van creatieve uiting zou je dan zeker meenemen in de leergang?

5. Onderwijs

- Welke elementen uit de ambassadeursleergang zijn volgens jou relevant voor het reguliere beroepsonderwijs? Zit hier nog verschil in voor mbo of hbo studenten?
- Welke opdrachten, werkvormen en dergelijke zou jij als trainer aanbevelen voor het reguliere beroepsonderwijs?
- Welke manier van onderwijzen zou jij als trainer gebruiken om studenten kennis te laten maken met de gehandicaptenzorg?

6. Afronding van het gesprek

- We zijn aan het eind gekomen van het interview. Wil je nog iets toevoegen aan het gesprek? Zijn er dingen nog niet aan bod gekomen die je wel belangrijk vindt voor dit onderzoek?

- Dank je wel voor je tijd en je verhaal. We gaan de interviews letterlijk uittypen en alle interviews samen analyseren zodat we de resultaten kunnen beschrijven. We zullen je op de hoogte houden van wat de resultaten zijn van de interviews en onze onderzoeken.
- Er gaan focusgroepen gepland worden om gezamenlijk verder te denken over de helpende producten. Hier zul je nog een uitnodiging voor krijgen.

Bijlage 5: Tops ambassadeursleergang op basis van evaluatieformulieren ingevuld door ambassadeurs na elke module*

	Module 1 (*n* = 8)	Module 2 (*n* = 6)	Module 3 (*n* = 10)	Module 4 (*n* = 10)	Module 5 (*n* = 7)	Module 6 (*n* = 9)	Module 7 (*n* = 7)	Module 8 (n = 6)	Module 9 (n =3)	Module 10 (n =2)
Presentatie, pitch of oefenen	x	x	x		x				x	
Subgroepen	x	x	x			x				
Gastspreker	x	x		X!	X!	X!	x			
Interactief, ruimte voor eigen inbreng, dialoog, vragen, kennis delen	x		x	x	x	x	x	x		X!
Sfeer groep: veilig, fijn, verbinding, trots passie enthousiasme	x		x	x		x				
Elkaar leren kennen	x		x							
Afwisseling, variatie	x	x		x		x				
Zelfinzicht	x									
Inhoud	x	x	x	x		x	X!	x	x	
Goede organisatie		x	x			x			x	
Duur planning pauzes			x	x		x		x		
Interessant, leerzaam, inspirerend			x	x						
Duidelijk, concreet, bruikbare tips en feedback			x		x	x	X!	x		
Creatief denken						x				
Fysiek is fijn inspireert leert meer							x	X!		

**1 Ken je kwaliteiten; 2 Ontwikkelingen in de sector; 3 Beroepsidentiteit; 4 Politiek; 5 Sprankelend spreken/Persoonlijk leiderschap; 6 Netwerken;*

7 Sociale media; 8 Debatteren; 9 Meesterproef; 10 Afronding.

x = genoemd; X! = op veel formulieren genoemd

Bijlage 6 : Tips ambassadeursleergang op basis van evaluatieformulieren ingevuld door ambassadeurs na elke module*

	Module 1 (*n* = 8)	Module 2 (*n* = 6)	Module 3 (*n* = 10)	Module 4 (*n* = 10)	Module 5 (*n* = 7)	Module 6 (*n* = 9)	Module 7 (*n* = 7)	Module 8 (n =6)	Module 9 (n =3)	Module 10 (n =2)**
Tijdsbewaking, tijdsindeling, meer tijd, duidelijkheid over programma, te vol programma	X	x	x				x			
Liever fysiek dan online	X		x		x	x			x	
Opdracht of voorbereiding tijdiger en/of duidelijker	x		x			x		x	x	
Teveel informatie/teveel presentaties, teveel luisteren	x	x								
Meer tijd voor vragen, discussie, sparren of interactie met gastspreker of oefenen		x	x	x						
Nog een keer stilstaan bij visie 2030		x								
Meer aan de slag met persoonlijke doelen. Elkaar daar meer bij ondersteunen; nog niets gehoord van coach		x		x			x			
Meer concrete voorbeelden voor werkvloer en concrete en duidelijke acties		x	x			x				
Afwisseling					X!					
Teveel nadruk op pitchen; heb meer aandacht voor andere (creatieve) uitingsvormen.					x					
Kijken naar toekomst: wat na de leergang; kijken naar samenwerking met 2e groep		x				x				
Module graag eerder							x	x		

**1 Ken je kwaliteiten; 2 Ontwikkelingen in de sector; 3 Beroepsidentiteit; 4 Politiek; 5 Sprankelend spreken/Persoonlijk leiderschap; 6 Netwerken; 7 Sociale media; 8 Debatteren; 9 Meesterproef; 10 Afronding.*

x = genoemd; X! = op veel formulieren genoemd

*** geen tips ingevuld op evaluatieformulieren*

Bijlage 7: Een vindplaats of verzamelplek

Doel

De vindplaats of verzamelplek:

- is behulpzaam voor uitdragen van het ambassadeurschap;
- kan bijdragen aan de zichtbaarheid voor de ambassadeurs;
- is bedoeld voor meer bekendheid en profilering van het vak in onderwijs, praktijk en samenleving.

Voor wie

Ambassadeurs gehandicaptenzorg
Studenten en docenten
Leerlingen en leerkrachten
Ervaringsdeskundigen
Begeleiders en overige professionals uit de gehandicaptenzorg
Iedereen die geïnteresseerd is in de gehandicaptenzorg

Ontwerpeisen aan de vindplaats

Toegankelijkheid: Is de verzamelplaats bereikbaar en makkelijk te vinden voor de gebruiker?
Laagdrempelig: Hoe kan de verzamelplaats voor gebruiker en ontvanger laagdrempelig (bijv in taalgebruik) zijn?
Divers in vorm en inhoud. Hoe kan de diversiteit van de gehandicaptensector voor het voetlicht komen?

Onderbrengen van de vindplaats

De BPSW geeft er de voorkeur aan dat de ‘vindplaats’ voor de ambassadeurs gehandicaptenzorg, net zoals bij de ambassadeurs jeugd, bij de beroepsverenigingen wordt ondergebracht. Dan blijft alle informatie op één centrale plaats, wordt de site blijvend geactualiseerd (ook met ander voor de professie en de ambassadeurs relevant materiaal) en blijft de inbedding bij een beroepsvereniging geborgd. Ambassadeurs kunnen dan ook meer samenwerken met de andere begeleiders/professionals bij de beroepsverenigingen. VWS geeft aan voordeel te zien om ook Kennisplein Gehandicaptensector te benutten. Op de site van Kennisplein kan verwezen worden naar de vind- of verzamelplaats. Het bereik op Kennisplein is groot en via Kennisplein kan ook weer bekendheid gegeven worden aan de beroepsverenigingen.

Content van de vindplaats

- *Bekendheid geven aan en uitleg over Ambassadeursleergang*

Aan de hand van een filmpje kan meer uitleg gegeven worden over (het doel van en de betrokkenen bij) de ambassadeursleergang. De bestaande flyer over de leergang is volgens ambassadeurs te weinig informatief. Ook hier kan een koppeling worden geplaatst naar de BPSW en V&VN.

- *Ambassadeursprofielen*

De vindplaats kan een plek zijn waar meer bekendheid is voor de ambassadeurs zelf. Wie zijn de tot nu toe opgeleide ambassadeurs? In welke verschillende werkgebieden, in welke werksetting en met welke groepen zijn zij werkzaam? Waar staan zij voor (korte pitch), waar ligt hun expertise en waarvoor kunnen en willen zij benaderd worden? Zijn zij zichtbaar op social media en hebben zij een lees- luister of kijktip voor een buitenstaander? Hiermee krijgt deze vindplaats ook echt het karakter van ontmoeten en verbinden en kan bijvoorbeeld een leerkracht van een basisschool op zoek gaan naar een enthousiaste ambassadeur die eventueel samen met een ervaringsdeskundige een gastles komt geven. Bovendien wordt door het aanbieden van deze profielen ook de diversiteit van werken in de sector zichtbaar.

- *Inhoud en materiaal voor een realistisch imago*

Een van de doelen van de verzamelplek is dat er een centrale plek gecreëerd wordt waar content wordt verzameld voor een realistisch imago. De bedoeling is door diverse materialen en werkvormen aan te bieden dat de verzamelplek zo toegankelijk mogelijk is voor iedereen. Per vorm kunnen voorbeelden worden geüpload. De materialen kunnen steeds worden aangevuld, ook door de ‘nieuwe’ ambassadeurs.





OPEN UP
NEW HAN_UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.