

Methodiekbeschrijving Stichting Gezel

Inleiding

Stichting Gezel voert het project 'Zorgassistent-in-de-klas' uit. Dit project bestaat uit leerwerkplekken in het primair onderwijs (PO) en een aangepaste mbo-2 opleiding Assistent dienstverlening en zorg. De zorg-assistenten-in-opleiding zijn in dienst bij Stichting Gezel en ontvangen een salaris. Het grootste deel van de VSO/PRO-jongeren die instromen bij Stichting Gezel werd door hun omgeving niet in staat geacht een mbo-2 diploma te halen. De meesten lukt dit wel via Stichting Gezel. Doel van het onderzoek is om de vinger achter de werkwijze te krijgen en deze overdraagbaar te maken.

Resultaten

Eind september 2020 was het concept van de *theory of change* van Stichting Gezel gereed. Hieruit blijkt dat mensen uit de doelgroep vaak worden benaderd vanuit verwachtingen waar ze net niet aan kunnen voldoen of vanuit een negatieve verwachting. Dit is een belangrijke contextfactor. Het gebeurt met de beste bedoelingen, maar zorgt er bijvoorbeeld voor dat ze niet de kans krijgen om een mbo-opleiding te volgen. Alle activiteiten in de aanpak van de arbeidsdeskundigen van Stichting Gezel zijn gericht op het creëren van ruimte, zodat deze jongeren wel de kans krijgen en zich kunnen ontwikkelen.

KERNACTIVITEITEN

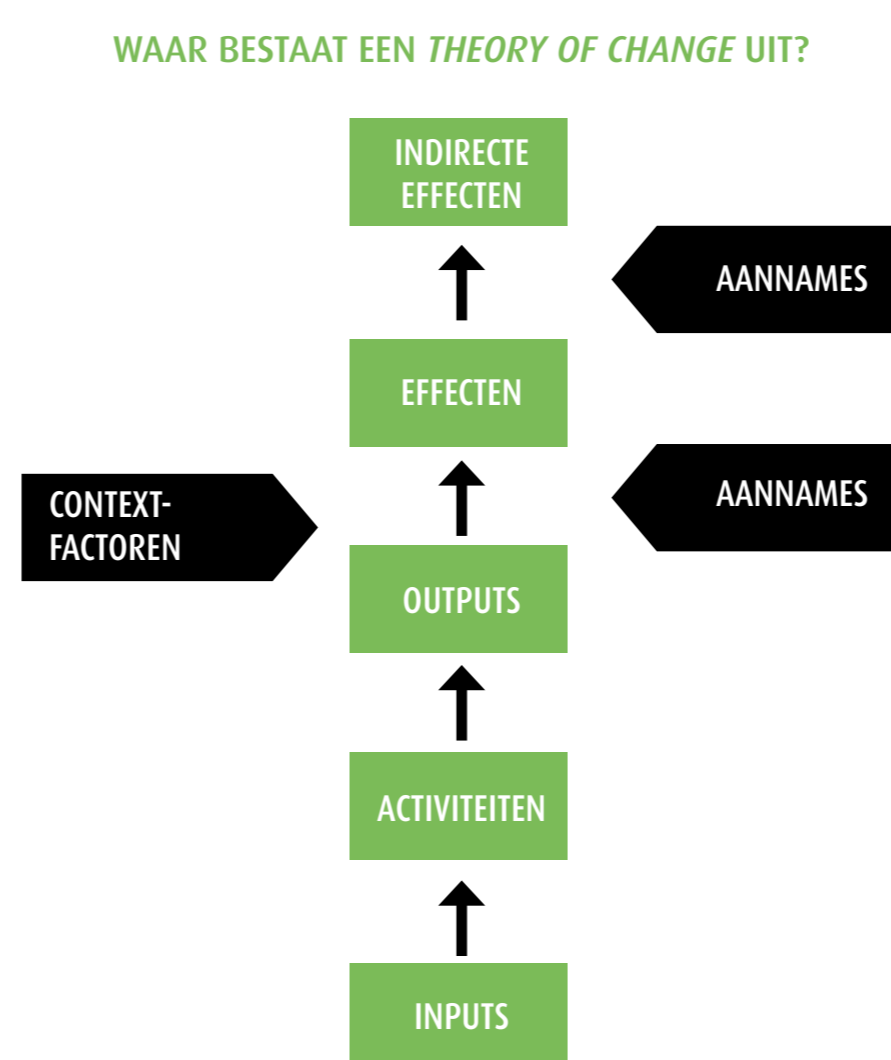
Stichting Gezel coördineert alle activiteiten en treedt op als werkgever. In de *theory of change* onderscheiden we vier belangrijke kernactiviteiten:

- 1 Voorlichten en groepsintake. De kandidaten worden in groepjes van vier of vijf personen bij elkaar gezet. Doel is hun gedrag observeren en 'de mens zien'. Op basis daarvan beslist Stichting Gezel wie kan instromen in het project. De criteria zijn minimaal: (1) met kinderen in een groep willen werken, (2) voldoende sociaal zijn en (3) de Nederlandse taal verstaanbaar spreken.
- 2 Opleiden op maat. Het leervermogen van de studenten is leidend en niet het systeem van de opleiding. Daarom is het tempo van de opleiding aangepast, krijgen de studenten een vaste lesdag

Methode

Het onderzoek wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met een werkgroep die bestaat uit arbeidsdeskundigen en uitvoerders van Stichting Gezel. De aanpak bestaat uit vier stappen.

Allereerst stellen we een *theory of change* op. Dit houdt in dat we in kaart brengen wat de activiteiten van Stichting Gezel zijn, wat ervoor nodig is om die activiteiten te kunnen uitvoeren (input), wat de directe resultaten zijn (output) en wat de beoogde effecten zijn. Ook beschrijven we contextfactoren en op basis waarvan Stichting Gezel denkt dat de activiteiten effectief zijn (aannames).



De tweede stap is het onderbouwen van de *theory of change*. Hierbij staat de vraag centraal of het aannemelijk is dat de beoogde effecten met de beschreven aanpak worden gerealiseerd. Dit doen we door stakeholders te raadplegen, een beperkte literatuurstudie uit te voeren en vier praktijkcases uit te werken.

Bij stap drie stellen we een meetplan op. Dit beschrijft op welke manier en op welke momenten de beoogde effecten gemeten kunnen worden. Ook ontwikkelen we een meetinstrument, bijvoorbeeld een vragenlijst.

Tot slot maken we een werkinstructie en een lesplan voor arbeidsdeskundigen en jobcoaches. De definitieve invulling bepalen we op basis van de ontwikkelde *theory of change* en in samenspraak met de werkgroep.

en een vaste docent. Er zijn meer pauzes en er wordt veel met individuele opdrachten gewerkt.

- 3 Begeleiden van het 'leren werken'. Dit gebeurt vooral door de juf/praktijkbegeleider van de leerwerkplek, maar ook door de jobcoach. Soms is ingrijpen nodig om meer ruimte te creëren voor groei van de zorgassistent.
- 4 Betrekken van de omgeving. Het is niet vanzelfsprekend dat mensen groeien of veranderen als hun omgeving niet meedoet. Daarom bemoeit Stichting Gezel zich nadrukkelijk ook met de ouders/thuissituatie als het verkeerd gaat.

De aannames die we moeten onderbouwen, hebben betrekking op bovenstaande activiteiten. Ze gaan over de werking van groepsdynamiek, verwachtingenvrij werken, mensen laten doen wat ze kunnen en de multisysteembenadering.

Als output zien we het mbo-2 diploma en een volgende stap (werk en/of verder leren). De aanpak van Stichting Gezel is echter procesgericht, omdat juist dat tot resultaat leidt. De beoogde effecten op de korte termijn zijn meer eigen regie en werknemersvaardigheden. Op de lange termijn kan de deelnemer zich handhaven op de arbeidsmarkt.

Conclusies

Het project wordt begin 2021 afgerond. Een belangrijke conclusie die we nu al kunnen trekken, is dat Stichting Gezel op alle fronten ruimte creëert, zodat de jongeren een kans krijgen en kunnen groeien binnen het vermogen dat ze hebben. Om dit mogelijk te maken, verschuift Stichting Gezel een aantal dingen in het proces waardoor de jongeren minder afhankelijk worden van het systeem. Daarnaast is verwachtingenvrij werken een belangrijk onderdeel van de methodiek. Dit is heel ingewikkeld want iedereen zit vol met verwachtingen en daarom moet de omgeving ook meedoen. De uitdaging is om los van onze waarden waar te nemen en je te blijven verwonderen.