

WERKBOEK NIVEAU 3&4

Kwaliteit en deskundigheid MZ

MBO

TRAJECT
WELZIJN

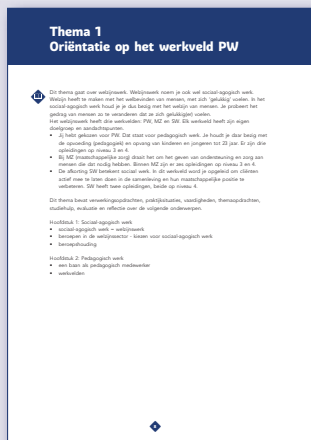
MAATSCHAPPELIJKE
ZORG



ThiemeMeulenhoff

Rondleiding door dit werkboek

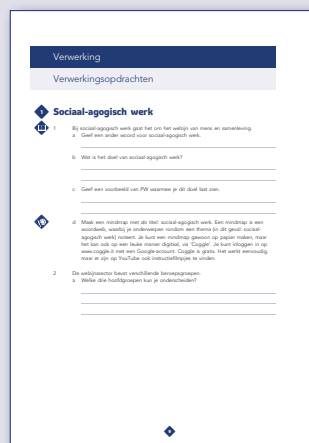
Het werkboek is verdeeld in thema's. Een thema in het werkboek sluit precies aan bij een thema in de theorie.



Themaopening

Je leest waar het thema over gaat en welke hoofdstukken en onderwerpen aan de orde komen.

In dit werkboek staan verschillende soorten opdrachten. Deze helpen je om je de benodigde vakken en beroepsvaardigheden eigen te maken.



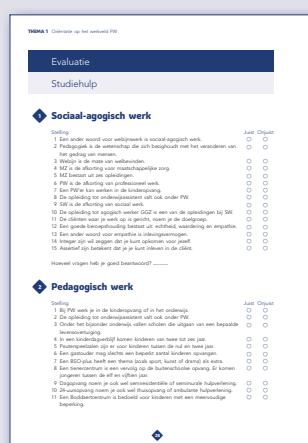
Verwerking

Verwerkingsopdrachten helpen je de theorie te leren en te begrijpen. Ze zijn geordend per hoofdstuk.

Toepassing
Praktijksituaties hiermee pas je de theorie toe in realistische praktijkbeschrijvingen.

Vaardigheden om de benodigde beroepsvaardigheden aan te leren.

Themaopdrachten grotere opdrachten waarmee je met de kennis en vaardigheden aan de slag gaat. Je werkt dan ook aan belangrijke algemene vaardigheden als samenwerken, informatie zoeken, presenteren, kritisch denken, plannen en problemen oplossen.



Evaluatie

Studiehulp een zelftoets waarmee je controleert of je de theorie kent. Antwoorden zijn op te vragen bij je docent.

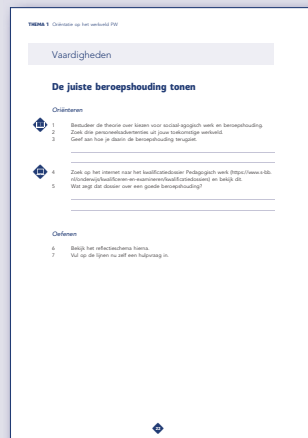
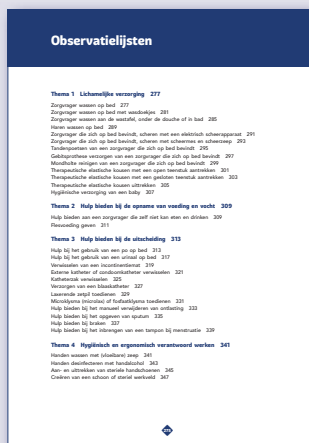
Evaluatie evalueren en reflecteren zijn belangrijke vaardigheden voor jouw toekomstige beroep: zet na elk thema op een rij wat je goed beheerst en wat je actiepunten zijn.

Vaardigheden

Een vaardigheid heeft een vaste opbouw:
Oriënteren ► Oefenen ► Toepassen ► Transfer

Observatielijsten

Bij sommige vaardigheden horen observatielijsten. Die vind je direct achter in dit werkboek. De observatielijsten zijn geordend per thema. Bovenaan staat bij welke vaardigheid de observatielijst hoort. Een observatielijst kun je gemakkelijk uit je werkboek halen. Zo kun je ze in de klas of in je BPV laten invullen.



Iconen helpen je op weg

In de kantlijn staan icoontjes. Die geven aan wat je in de opdracht kunt verwachten.



geeft aan dat je een deel van de theorie (nog een keer) leest om de vraag te kunnen beantwoorden.



bij deze opdracht werk je samen met anderen.



bij deze opdracht heb je een computer met internet nodig om informatie op te zoeken.



bij deze opdracht werk je aan je schrijfvaardigheden, bijvoorbeeld met het schrijven van een uitgebreid antwoord, verslag of rapport.



bij deze opdracht laat je de uitkomsten zien in een mondelinge presentatie.



geeft aan dat het gaat om een creatieve opdracht.



geeft aan dat deze opdracht op niveau 4 is.

Werken met dit werkboek

Vind je het prettig om eerst de theorie te lezen en dan te kijken of je het weet en begrepen hebt? Lees dan eerst de theorie en maak daarna de verwerkingsvragen. Ben je meer iemand die het liefst de theorie doorneemt aan de hand van vragen? Start dan met de verwerkingsvragen en leg je theorieboek ernaast.

Werk je het liefst vanuit de praktijk? Begin dan met een praktijksituatie of een thema-opdracht en kijk of je de vragen kunt beantwoorden met de informatie uit de theorie.

Inhoudsopgave

Thema 1 Beroepskracht maatschappelijke zorg 9

Verwerking 10

Verwerkingsopdrachten 10

- Hoofdstuk 1 Werken als professional 10
- Hoofdstuk 2 Werken in een team 16
- Hoofdstuk 3 Werken in een MZ-organisatie 21

Toepassing 25

Praktijksituaties 25

- Motivatatieproblemen 25
- Teamoverleg 27
- Reinaerde 28

Vaardigheden 29

- Kunnen reflecteren op je eigen teamgedrag 29

Themaopdrachten 31

Evaluatie 32

Studiehulp 32

- Hoofdstuk 1 Werken als professional 32
- Hoofdstuk 2 Werken in een team 32
- Hoofdstuk 3 Werken in een MZ-organisatie 33

Evaluatie en reflectie 34

Thema 2 Deskundigheidsbevordering 36

Verwerking 37

Verwerkingsopdrachten 37

- Hoofdstuk 4 Deskundigheid 37
- Hoofdstuk 5 Kennis delen 40
- Hoofdstuk 6 Kennis en inzicht vergroten 42
- Hoofdstuk 7 Netwerken en belangenorganisaties benutten 46
- Hoofdstuk 8 POP-gesprek 48

Toepassing 51

Praktijksituaties 51

- Motivatatie onder druk 51
- Zelfreflectie 53

Vaardigheden 54

- Kunnen reflecteren op je eigen beroepsdeskundigheid 54

Themaopdrachten 56

Evaluatie 60

Studiehulp 60

- Hoofdstuk 4 Deskundigheid 60
- Hoofdstuk 5 Kennis delen 60
- Hoofdstuk 6 Vergroten van kennis en inzicht 61
- Hoofdstuk 7 Netwerken en belangenorganisaties benutten + 61
- Hoofdstuk 8 POP-gesprek 61

Evaluatie en reflectie 62

Thema 3 Kwaliteitszorg 64

Verwerking 65

Verwerkingsopdrachten 65

- Hoofdstuk 9 Kwaliteit onder de loep 65
- Hoofdstuk 10 Kaders voor de beroepskracht 68
- Hoofdstuk 11 Kwaliteit verbeteren 71
- Hoofdstuk 12 Kwaliteit beoordelen 75

Toepassing 78

Praktijksituaties 78

- Kwaliteit onder druk 78
- De Lepelaar, organisatie in de gehandicaptenzorg, levert kwaliteit 80

Vaardigheden 82

- Kunnen reflecteren op je eigen kwaliteiten 82
- Deskundigen raadplegen 84

Themaopdrachten 85

Evaluatie 89

Studiehulp 89

- Hoofdstuk 9 Kwaliteit onder de loep 89
- Hoofdstuk 10 Kaders voor de beroepskracht 89
- Hoofdstuk 11 Kwaliteit verbeteren 90
- Hoofdstuk 12 Kwaliteit beoordelen 90

Evaluatie en reflectie 92

Thema 4 Wet- en regelgeving 94

Verwerking 95

Verwerkingsopdrachten 95

- Hoofdstuk 13 Regels 95
- Hoofdstuk 14 Algemene regels 97
- Hoofdstuk 15 Wet- en regelgeving voor het zorgstelsel 99

Toepassing 102

Praktijksituaties 102

- Een nijpend personeelstekort, kan dat zomaar? 102
- Mijn neuspiercing eruit, moet dat nou? 104

Vaardigheden 105

- Inventariseren van informele regels 105

Themaopdrachten 108

Evaluatie 111

Studiehulp 111

Hoofdstuk 13 Regels 111

Hoofdstuk 14 Algemene regels 111

Hoofdstuk 15 Wet- en regelgeving voor het zorgstelsel 112

Evaluatie en reflectie 113

Thema 1

Beroepskracht maatschappelijke zorg



Als beroepskracht maatschappelijke zorg ga je werken met cliënten die ondersteuning nodig hebben. Wie je cliënten ook zijn, er wordt van jou verwacht dat je een professionele houding hebt.

Als je begint met werken, krijg je een aanstellingsbrief en een arbeidscontract. Daarin staan je precieze taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Tijdens een inwerkperiode leer je de organisatie en je collega's kennen. Het is belangrijk om te weten wat de structuur van de organisatie is, omdat je ook met veel andere organisaties te maken krijgt.

Samen met je collega's ben je verantwoordelijk voor de ondersteuning en zorg. Het is daarom belangrijk dat je goed met hen kunt samenwerken. Er wordt van je verwacht dat je open communiceert, flexibel bent, verantwoordelijkheid neemt en geeft, duidelijke doelen stelt, respect toont en initiatief neemt.

Dit thema bevat verwerkingsopdrachten, praktijksituaties, vaardigheden, themaopdrachten, studiehulp, evaluatie en reflectie over de volgende onderwerpen.

Hoofdstuk 1: Werken als professional

- je functie
- je aanstelling
- de introductie
- gemotiveerd werken
- overleg

Hoofdstuk 2: Werken in een team

- teamwerk
- succesfactoren
- modellen en rollen
- teamvorming

Hoofdstuk 3: Werken in een MZ-organisatie

- organisaties
- doelen van organisaties
- structuren van organisaties

Verwerking

Verwerkingsopdrachten



Werken als professional

- 1 Met de opleiding MZ kun je kiezen voor verschillende functies: begeleider gehandicaptenzorg, begeleider specifieke doelgroepen, persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg, agogisch medewerker GGZ, thuisbegeleider en persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen.
- a Uit welke drie onderdelen bestaat een functie?
- _____
- _____
- _____
- b Wat is een functieomschrijving?
- _____
- _____
- c Wat zijn functie-eisen?
- _____
- _____
- d Wat is een persoonsprofiel?
- _____
- _____
- e De volgende zinnen komen uit een personeelsadvertentie. Geef aan of het gaat om de functieomschrijving, een functie-eis of het persoonsprofiel.
- Je hebt een mbo-diploma.
- _____
- Je ondersteunt en verzorgt cliënten.
- _____
- Je bent flexibel.
- _____
- f Maak een advertentie voor een vacature die jou aanspreekt. Zorg dat de volgende onderdelen duidelijk herkenbaar zijn: functieomschrijving, functie-eisen, persoonsprofiel.



- g Leg uit waarom de functie in de vacature jou op het lijf geschreven is.

- 2 Als je wordt aangenomen bij een MZ-organisatie, krijg je een arbeidsovereenkomst.
a Wat krijg je vaak nog vóór je arbeidsovereenkomst?

- b Welke drie soorten arbeidsovereenkomsten zijn er?

- c Goed of fout? Je salaris kan nooit lager zijn dan wat in de cao staat. Omcirkel het goede antwoord.

a Goed

b Fout

- d Goed of fout? Hoe meer ervaring je hebt – hoe langer je werkt – hoe dichterbij het maximummaandloon komt. Omcirkel het goede antwoord.

a Goed

b Fout

- e Als je kijkt naar het aantal uren van een aanstelling, welke drie soorten werknemers kunnen we dan onderscheiden?

- f Vrijwilligers hebben geen arbeidsovereenkomst. Ze hebben wel recht op een onkostenvergoeding. Hoe hoog mag die maximaal zijn?

- g Mantelzorgers kunnen in aanmerking komen voor een mantelzorgwaardering. Zoek uit hoe jouw gemeente dat regelt en waaruit deze waardering bestaat.

- 3 Na je aanstelling wordt er een personeelsdossier gemaakt en start de introductiefase.
- a Wat zit er in het personeelsdossier?

- b Wat is het doel van een introductie?

- c Wat is het doel van een inwerkprogramma?

- d In veel organisaties word je als nieuwkomer begeleid door een coach. Wat is zijn/haar taak?

- e Hoe ben jij in je leerbedrijf geïntroduceerd?

- f Wat vond je daarvan?

- g Was er een inwerkprogramma? Zo ja, wat vond je daarvan en wat heb je gemist? Zo nee, wat heb je vooral gemist? Verklaar je antwoord.

- 4 Er zijn verschillende manieren waarop mensen gemotiveerd kunnen worden.

- a Wat heeft Personeelszaken te maken met motivatie?

- b Uit welke drie fasen bestaat het personeelsbeleid?

- c Waarvoor staat de afkorting hrm?

- d Zet de volgende elementen op de juiste plaats in het schema: afspraken over (nog) beter functioneren - gericht op het verleden - oordeel en consequenties - toekomstgericht (twee keer) - tweezijdig gesprek (twee keer) - vooral eenzijdig gesprek - afspraken over te volgen opleidingen en groeimogelijkheden.

Functioneringsgesprek	POP-gesprek	Beoordelingsgesprek

- e De belangrijkste vorm van motivatie komt van binnenuit. Hoe noem je die vorm?

- f Geef vier technieken die organisaties kunnen gebruiken om de motivatie van medewerkers te bevorderen.

- g Schrijf het juiste begrip op.

Als je regelmatig van taak wisselt met een collega, dan is er sprake van _____.

Als je meer taken krijgt, heet dat _____.

Je krijgt er moeilijkere taken bij. Dan spreek je over _____.

- h Wat heeft Maslow met motivatie te maken?



- i Test je eigen motivatie. Doe dit door middel van een prestatiemotivatietest op het internet, bijvoorbeeld de prestatiemotivatietest van 123test (<https://www.123test.nl/prestatiemotivatie/>).
Wat valt je op in de uitslag?



- 5 Welke vormen van overleg zijn er bij jouw leerbedrijf? Maak hiervan een poster met een korte omschrijving per overleg.



- 6 Bij een arbeidscontract wordt er een (arbeids)overeenkomst gesloten tussen de werknemer en de werkgever.
a Waarom is zo'n arbeidsovereenkomst waardevol voor jou als werknemer?

- b Bedenk ook wat de voordelen zijn voor de werkgever.

- c Wat is het verschil tussen een collectieve en een individuele arbeidsovereenkomst?

- d Wat is de invloed van een collectieve arbeidsovereenkomst op een individuele overeenkomst?



7

Organisaties kunnen verschillende manieren gebruiken om hun werknemers te motiveren.

- a Welke manier herken je in onderstaande voorbeelden? Zet het juiste begrip erachter. Kies uit: informeren – intimideren – onderhandelen – waarderen
Let op: er blijft één begrip over.

Situatie 1 – manier: _____

Mark heeft een hekel aan de opruimopdrachten die hij elke dag krijgt. Hij stelt ze vaak uit en doet eerst allerlei andere klusjes. Zijn leidinggevende heeft al vaker uitgelegd dat het belangrijk is dat alles op tijd is opgeruimd. Dit keer wordt ze boos: 'Als je nu niet heel snel zorgt dat alles in orde is, dan hoef je vanmiddag ook niet mee te doen met de creatieve activiteiten.' Mark baalt, want hij wil graag met de creatieve activiteiten meedoen. Dan gaat hij mopperend toch maar aan de slag.

Situatie 2 – manier: _____

Wendy is verschrikkelijk druk met de voorbereiding van het jaarlijkse uitstapje. Daardoor komt ze nauwelijks toe aan haar gewone taken, ze krijgt het er haast benauwd van. Ze overlegt met haar leidinggevende. 'Ik wil graag het uitstapje organiseren, maar daardoor kom ik deze weken niet toe aan het begeleiden van de kookgroep. Kan iemand dat tijdelijk van me overnemen?' Haar leidinggevende zegt: 'Waarschijnlijk kan Miranda deze week het koken van je overnemen. Volgende week slaan we het wel een keer over, dan kan Tristan in die tijd de cliënten op het uitstapje voorbereiden.'

Situatie 3 – manier: _____

Nicole heeft vorig jaar een paar trainingen 'Effectief luisteren volgens Gordon' gevolgd. Ze is erg enthousiast over de resultaten van de technieken die ze daar geleerd heeft. Ook haar leidinggevende merkt dat de training effect heeft op de omgang met de cliënten. Zij zegt dit tegen Nicole en vraagt haar of ze hierover een workshop aan haar collega's wil geven. Nicole voelt zich vereerd. Ze vindt het erg spannend, maar zegt dat ze dat best wil doen.

- b Bedenk zelf een voorbeeld van de manier die overbleef bij vraag a.

- c Geef een voorbeeld van een manier van motiveren die jij zelf een keer hebt meegemaakt die bij jou goed werkte.

- d Geef ook een voorbeeld van een manier van motiveren die jij zelf een keer hebt meegemaakt die bij jou niet goed werkte.



- e Werk in tweetallen. Bespreek de voorbeelden die jullie bij c en d genoteerd hebben in tweetallen. Welke overeenkomsten of verschillen zie je?



Werken in een team

- 1 Als je gaat werken, maak je deel uit van een team.
a Wat is een team?

- b Wat is teamwerk?

- c Welke zes succesfactoren voor teamwerk onderscheidt Belbin?

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---
- ---

- 2 Met een paar andere beroepskrachten maatschappelijke zorg organiseer je een sportevenement. Daar komt van alles bij kijken.
Wat hoort bij elkaar?

a Een van de sportinstructeurs is ziek. Jullie besluiten de groep die bij hem kwam te verdelen over de andere instructeurs.	1 Heldere doelen
b Je ziet dat één team niet verder kan, omdat de bal in de sloot ligt. Je brengt ze een reservebal en je haalt zelf de bal uit de sloot.	2 Flexibel aanpassen
c Je ziet dat een van je collega's – beroepskrachten maatschappelijke zorg – op een bankje in het zonnetje zit, terwijl de anderen ontzettend druk zijn met het sjouwen van materialen. Je zegt: 'Ik vind het vervelend dat jij hier zit, terwijl de anderen de doelen en de ballen aan het sjouwen zijn.'	3 Gezamenlijke verantwoordelijkheid
d Een van de medewerkers deelt koffie en thee rond voor de begeleiders. Hij is de suiker vergeten mee te nemen en hij vraagt of jij die wilt ophalen.	4 Open communicatie
e Jullie bedenken vooraf hoeveel deelnemers er zijn en stellen teams samen.	5 Initiatief tonen

- 3 Belbin zegt dat een team moet bestaan uit verschillende rollen. Daarmee krijg je de beste prestaties.

- a Een team hoeft volgens Belbin niet per se negen personen te hebben, maar moet wel alle rollen in huis hebben. Hoe krijg je dat dan voor elkaar?



- b Wat zijn jouw natuurlijke teamrollen? Probeer daarachter te komen door de korte teamroltest van Belbin te doen (<http://www.werkenmetteamrollen.nl/vragenlijsten/De-Korte-Belbin-Teamroltest.asp#.VOHH2EKq6RM>).

Wat valt je op in de uitslag?

- c Welk enneagramtype ben jij? Probeer daarachter te komen door een enneagramtest op het internet te maken, bijvoorbeeld de enneagramtest van 123test (<https://www.123test.nl/enneagram/>).

Wat valt je op in de uitslag?

- d Hoe score jij in de Roos van Leary? Probeer daarachter te komen door een Roos van Leary-test op het internet te maken, bijvoorbeeld Test je gedrag (http://www.testjegyedrag.nl/tjg/leary_test.html).

Wat valt je op in de uitslag?

- 4 Het goed functioneren van een team hangt af van de teamvorming, de teamcultuur en van de vraag of de teamleden in staat zijn om kritisch naar hun eigen team te kijken.

- a Uit welke vijf fasen bestaat teamvorming?

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---

- b Goed of fout? Gedragsregels worden duidelijk tijdens 'norming'. Omcirkel het goede antwoord.

a Goed

b Fout

- c Goed of fout? Het team gaat uit elkaar tijdens 'storming'. Omcirkel het goede antwoord.

a Goed

b Fout

- d Wat is een teamcultuur?

- e Waarom is zelfreflectie bij teamwork van belang?

- f Waarom is teamevaluatie bij samenwerken van belang?



5

Belbin onderscheidt zes succesfactoren voor teamwork.

- a Welke factor vind jij zelf de belangrijkste voor een goede samenwerking? Leg je mening uit.

- b Is dat een factor waarvan anderen vinden dat jij er goed in bent? Waarom wel of waarom niet?

- c Wat doe je als de samenwerking niet goed verloopt? Bedenk meerdere oplossingen.



- d Ga in tweetallen bij elkaar zitten. Bespreek de antwoorden bij a t/m c. Welke opvallende overeenkomsten en verschillen zie je?

- e Bedenk een situatie waarin je met anderen samenwerkte. Dat kan in je werk, bij je leerbedrijf, in je vrije tijd of op school zijn.

- f Noteer twee punten waarop de samenwerking goed verliep. Schrijf erbij welke succesfactor daarbij past.

- g Noteer een voorbeeld waarop de samenwerking minder goed verliep. Koppel die ook aan een succesfactor.



6

Het teamrollenmodel van Belbin in figuur 2.3 in de theorie is getekend als een wiel.

- a Leg uit waarom het model in deze vorm getekend is.

Denk na over:

- Waarom is het rond?
- Wat is de functie van de spaken?
- Wat gebeurt er als er een slag in zit?



- b Bespreek met een medestudent op welke manier je denkt een bijdrage te kunnen leveren aan de zes succesfactoren in een team waar je deel van uitmaakt (bijvoorbeeld sport). Noteer jouw conclusie.

3 Werken in een MZ-organisatie

- 1 Ook jij gaat werken in een organisatie.
 - a Organisaties hebben een zestal kenmerken. Welke?
 - _____
 - _____
 - _____
 - _____
 - _____
 - _____
 - b Beschrijf voor een MZ-organisatie naar keuze de zes kenmerken.

 - c Ga voor die organisatie ook op zoek naar de missie en de visie.

- 2 Een organisatie streeft doelen na, die gebaseerd zijn op een missie en een visie. Hoe die doelen bereikt moeten worden, is vastgelegd in het beleid.

- a Welk begrip wordt er bedoeld? Noteer dat achter de omschrijving.

Hierin staat wat de organisatie wil bereiken. _____

Hierin staat hoe de organisatie alles goed wil laten lopen. _____

Hierin staat wat een organisatie belangrijk en waardevol vindt. _____

Hierin staat hoe de organisatie zichzelf in de toekomst ziet. _____

- b Wat hoort bij elkaar? Trek lijnen.

Wij dromen ervan dat over tien jaar vrijwel iedereen gezond beweegt.	Missie
We gaan samenwerken met buurthuizen, scholen, sportverenigingen en zorgcentra om meer mensen in beweging te krijgen.	Visie
Bij onze organisatie 'Nieuwegein beweegt' staat het welzijn en de gezondheid van de burgers centraal.	Doel
Wij willen inwoners tussen 12 en 67 jaar uitdagen om meerdere keren per week te sporten.	Beleid

- c Bij Zorgcentrum 'Ewoud' staat ieders persoonlijke keuze, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid centraal. Hun doel is persoonlijke aandacht bieden, evenals een gastvrije en vertrouwde omgeving. Welk beleid past het best hierbij? Kies uit:
- a We bieden onze cliënten optimale verzorging, ze hoeven zelf niets meer te doen en kunnen heerlijk van hun vrije tijd genieten.
 - b Wij bieden onze cliënten een thuis, waar ze veel zelf kunnen invullen, zoals zij voor hun verhuizing naar ons woonzorgcentrum gewend waren.
 - c We hanteren een duidelijk tijdschema, zodat iedereen steeds weet wat hij/zij kan verwachten of moet doen.
 - d We stimuleren onze cliënten in te tekenen voor cursussen zoals dans, tekenen, toneel, zang.

- 3 Een organisatie kun je ook schematisch weergeven.

- a Teken het organigram voor jouw leerbedrijf.
- b Kom je in jouw organisatie zelfsturende teams tegen? Zo ja, beschrijf dan hoe dat werkt. Zo nee, zoek uit waarom niet.

- 4 De eindverantwoordelijkheid van een organisatie ligt bij het bestuur.
- a Wat is een bestuur?

- b Wie is in jouw leerbedrijf het bestuur?



- 5 Doelen vertellen wat een organisatie wil bereiken. Beleid geeft aan h oe dat moet gebeuren.

- a Zet de volgende woorden op de juiste plaats in de tabel hieronder:

- Grote lijnen
- Middenkader
- Uitvoering
- 1-3 jaar
- Maximaal 1 jaar
- Concrete activiteiten
- Uitvoerenden
- Topmanagement

Strategisch niveau	Strategisch beleid	Langetermijnplanning 3 jaar of langer
Tactisch niveau	Tactisch beleid	Middellangetermijn- planning
Operationeel niveau	Operationeel beleid	Kortetermijnplanning

b Passen de volgende plannen het beste bij het strategisch, het tactisch of het operationeel niveau?

- Instellingsplan

- Werkrooster voor deze week

- Jaarplanning voor activiteiten

- Beleidsplan cliëntenraad

- Ondersteuningsplan voor een cliënt

Motivatieproblemen

Miranda (38) werkt al jarenlang in de gehandicaptenzorg. Ze begeleidt cliënten die een meervoudige beperking hebben. Ze weet nog dat ze op de middelbare school al dacht: dit is wat ik wil, mensen helpen die dat het hardst nodig hebben.

In de beginjaren haalde ze daar ook veel voldoening uit. Het was hard werken, maar de kleinste lichtpuntjes maakten haar blij. Een lach van een cliënt, een teken van herkenning, dankbare ouders. In de loop der jaren kwamen er steeds meer werkzaamheden bij, maar haar functie van begeleider veranderde niet. Onlangs is er weer een nieuwe clustermanager van buiten ingevlogen.

Miranda: 'Ik heb zelf nooit de kans gekregen om persoonlijk begeleider te worden of coördinerend begeleider. Het gaat me niet om het geld, maar ik merk dat ik niet meer zo gemotiveerd ben als toen ik begon. Wat me ook dwarszit, is dat we weinig inspraak hebben, terwijl we wel geacht worden zelfstandig te werken. We hebben regelmatig werkoverleg, maar dat gaat vooral over de cliënten. We praten minder over hoe we het werk kunnen aanpakken. Dat wordt allemaal door de clustermanager bepaald en dat doet ze nou niet bepaald aardig. Als we niet oppassen wordt ze nog boos ook.

Wat zou het lekker zijn om als team meer vrijheid te hebben.

Ik weet het niet precies. Misschien wil ik minder gaan werken. Ik heb al vanaf de start een fulltime aanstelling. Misschien zou ik wat cursussen moeten doen. Misschien ga ik wel iets heel anders doen... Nee, toch niet. Ik zou niet zonder mijn cliënten kunnen.'



Vorm groepen van drie studenten. Beantwoord de volgende vragen aan de hand van de casus.

- a Miranda geeft aan waar ze wel door gemotiveerd wordt. Geef twee voorbeelden.

- b Leg uit dat Miranda problemen heeft met de drie onderdelen van haar functie.

- c Leg uit dat het werkoverleg van Miranda geen echt werkoverleg is.
