

Samen zorgen voor een succesvolle stage

Stagebegeleidingsnavigator: Tools om een inclusief
leer- en werkklimaat te creëren

Hogeschool Leiden, Heleen Melissant, september 2026



Samen zorgen voor een succesvolle stage

Inhoud

Het Dunning-Kruger effect	3
Thema 1 Onboarding	3
Warm welkom.....	3
Ontdek je communicatiestijl.....	4
Kennismakings- en startgesprek	7
Verwachtingen uitspreken	8
Opstartcoaching.....	10
Thema 2 Sociale ontwikkeling	11
Structurele check-ins	11
Teamintegratie	12
Buddysysteem	13
Klasbinding versterken	13
Thema 3 Inclusief leerklimaat.....	17
Veiligheidsafspraken	18
Stagecontract leerklimaat	20
Checklist begeleiding & teamcultuur	21
Inclusie en diversiteit	24
Feedback in twee richtingen	28
Oefenen met feedback geven	28
Signaleren stagnatie in samenwerking.....	30
Matchevaluatie	31
Thema 4 Professionele ontwikkeling	33
Tussentijds gesprek.....	33
Casusreflectie	33
Klinische les	34
Veilig oefenen	34
Leiderschap van de student.....	35
Thema 5 Psychologische ontwikkeling	36

Nazorg na ingrijpende situaties	36
Vorbereiding op emotioneel belastende zorgmomenten	37
Belastbaarheid en werk-schoolbalans.....	38
Intervisie en veerkracht	38
Thema 6 Offboarding	40
Eindevaluatie en vooruitblik.....	40
Warme afsluiting.....	42

Het Dunning-Kruger effect

Tijdens de stage ontwikkelen verpleegkundestudenten vaardigheden, maar ook zelfinzicht. Daarbij kan het Dunning-Kruger-effect een rol spelen: beginnende studenten schatten hun eigen bekwaamheid soms hoger in dan deze in werkelijkheid is, terwijl studenten die al verder zijn juist kritischer kunnen zijn op zichzelf. Daardoor kan er een verschil ontstaan tussen wat een student denkt te kunnen en wat in de praktijk daadwerkelijk lukt. Het zelfvertrouwen van studenten schommelt tijdens een stageperiode dus behoorlijk, dat is normaal. Voor werkbegeleiders en docenten is het belangrijk om dit leerproces goed te begeleiden. Een duidelijke structuur en veilige sfeer helpen studenten om een realistisch zelfbeeld te vormen. De student bevindt zich in een fase van transitie van “roekeloze student” naar verantwoordelijke professional. Dat vraagt om goede begeleiding, omdat de student plotseling moet voldoen aan de professionele normen, houding en verantwoordelijkheden op de werkvloer. Door vertrouwen uit te spreken ondersteun je de student in deze groei van student naar beginnend professional

Thema 1 Onboarding

Onboarding gaat over het creëren van een warme start voor studenten. Dit verlaagt hun opstartstress en vergroot direct hun gevoel van erbij horen. Tijdens de onboarding wordt de basis gelegd voor een vertrouwensband. De focus ligt op het bieden van duidelijkheid over wederzijdse verwachtingen en het creëren van een veilige basis voor de transitie van student naar beginnend professional.

Warm welkom

Rol: stagebegeleider

In het warme welkom vang je de student op, bied je duidelijkheid en creëer je vertrouwen. Studenten interpreteren kleine signalen (wel/geen voorbereiding) als betekenisvol. Met deze start-checklist kan gekeken worden of alles geregeld is voor de komst van de student. Het script geeft tips wat gezegd en gedaan kan worden voor een warm welkom.

Tool 1: Start-checklist

Studentgegevens:

Naam:

Startdatum:

Leerjaar:

Voor start geregeld:

- ☐ Rooster beschikbaar (zoveel mogelijk gekoppeld aan werkbegeleider)
- ☐ Vaste begeleider geregeld
- ☐ Team geïnformeerd
- ☐ Introducerende collega aangewezen
- ☐ Informatiepakket/afdeling info gedeeld
- ☐ Toegangssystemen geregeld
- ☐ Eerste dag planning gemaakt

Tool 2: Eerste dag script begeleider

- “Welkom, we zijn blij dat je er bent”
- “Vandaag ga je vooral meekijken en landen”
- “Je hoeft nog niet alles te kunnen”

Tips

- Eerste indruk = emotioneel anker
- Benoem expliciet dat opstarten tijd kost
- Student krijgt veel indrukken en informatie te verwerken dat is oké.

Ontdek je communicatiestijl

Rol: docent

Op stage communiceren studenten met mensen die ze niet zelf gekozen hebben: een praktijkopleider die kort en zakelijk is, een collega die vooral relatiegericht werkt, etc. Misverstanden op stage komen zelden door onwil, maar vaak door botsende communicatiestijlen. Wie zijn eigen stijl kent en de stijl van de ander herkent, kan schakelen en dat is precies wat je van een beginnend beroepsbeoefenaar vraagt.

Voor de test moet je je wel registreren.

Via deze link ga je direct naar de test: [360 graden feedback op communicatiestijlen binnen een team - 360test.nl](https://360test.nl/binnen-een-team)

Hier staan de vier stijlen uitgewerkt: vier-communicatiestijlen-hogeschool-leiden.pdf

Kort samengevat: de vier stijlen

De test onderscheidt vier communicatiestijlen. Elke student is een combinatie, met meestal één of twee dominante voorkeuren:

1. **Actiegericht** – gericht op doen, resultaat, tempo. "Wat gaan we doen en wanneer is het klaar?"
2. **Tactiekgericht** (procesgericht) – gericht op structuur, planning, feiten en stappen. "Hoe pakken we dit stap voor stap aan?"
3. **Mensgericht** – gericht op relaties, gevoelens, samenwerking. "Hoe voelt iedereen zich hierbij?"
4. **Ideeëngericht** – gericht op concepten, vernieuwing, de grote lijn. "Waarom doen we het eigenlijk zo, kan het anders?"

Belangrijk om te benadrukken naar studenten: er is geen goede of foute stijl. Elke stijl heeft kracht en valkuilen, zeker in een stagecontext.

Stap 1: Warming-up: stijlen herkennen (10 min)

Start zonder theorie. Leg vier situaties voor (mondeling of op het bord) en laat studenten met handopsteken reageren:

"Je stagebegeleider geeft je een nieuwe taak. Wat denk je als eerste?"

- A. "Oké, ik ga meteen aan de slag." (*actiegericht*)
- B. "Eerst even op een rij: wat moet er precies gebeuren, in welke volgorde?" (*tactiekgericht*)
- C. "Bij wie kan ik terecht als ik er niet uitkom?" (*mensgericht*)
- D. "Waarom doen ze dit eigenlijk zo? Ik zou het anders aanpakken." (*ideeëngericht*)

Vertel daarna kort dat deze vier reacties vier communicatiestijlen weerspiegelen en dat ze vandaag ontdekken welke bij hen past en hoe anderen hen zien.

Stap 2: Test invullen

Laat studenten in de les (of als voorbereiding op deze les) de test invullen.

Stap 3: Rapport lezen

Studenten bekijken hun eigen rapportage en beantwoorden individueel de vragen:

1. Wat is jouw dominante stijl volgens jezelf?
2. Herken je deze stijl?
3. Wat vind je daar prettig aan en wat is hierin een uitdaging?
4. Welke sleutelwoorden uit het rapport passen echt bij jou?

Stap 4: Uitwisselen

In een drietal bespreken studenten hun uitkomsten. Structuur per persoon (± 5 min):

- Student deelt zijn uitslag en wat daarin opvalt.
- De anderen studenten bevragen de student op hoe dit zich zal uiten op een stageplek?
- Afsluitende vraag: *"Wat betekent dit straks op je stagewerkplek?" Wat gaat je daarin helpen? Wat zou je kunnen doen in situaties die je lastig vindt?*

Rollenspel

De stagebegeleider-simulatie (rollenspel in drietallen)

Eén student speelt zichzelf op de eerste stagedag, één speelt een stagebegeleider met een *toegewezen* stijl (deel kaartjes uit: actiegericht, tactiekgericht, mensgericht of ideeëngericht. Kies bewust een stijl die *anders* is dan die van de student. De ander observeert.

Situatie: de student moet uitleggen dat een opdracht niet gelukt is. Na 3 minuten wisselen. Observator noteert: waar botste het, waar paste de student zich aan?

Klassikale oogst

Inventariseer op flip-over of bord per stijl: *"Hoe herken je deze stijl bij je praktijkopleider en wat werkt dan wel?"*

Bijvoorbeeld: actiegerichte begeleider → to-the-point, begin niet met een lang verhaal; mensgerichte begeleider → neem even tijd voor contact voordat je je vraag stelt.

Afronding

Elke student formuleert op het werkblad één concreet communicatiedoel voor de stage:

"Mijn stijl is vooral Mijn valkuil op stage is daardoor De eerste twee weken van mijn stage ga ik daarom"

Voorbeeld: *"Mijn stijl is vooral actiegericht. Mijn valkuil is dat ik begin voordat ik goed doorvraag. De eerste twee weken vat ik elke opdracht eerst in mijn eigen woorden samen voordat ik start."*

Borging: laat studenten dit doel opnemen in hun plan van aanpak of stageplan, en laat dit terugkomen in een kennismakingsgesprek o.i.d..

Kennismakings- en startgesprek

Rol: stagebegeleider

Het kennismakingsgesprek is een belangrijk startmoment van de stage. Voor studenten is de overgang naar de praktijk intensief: veel nieuwe indrukken, onduidelijke verwachtingen en een groeiende verantwoordelijkheid. Het kost tijd om het beroep, de werkwijze en hun eigen rol daarin te begrijpen. In deze fase maken studenten een ontwikkeling door van student naar beginnend professional. Dit gaat vaak gepaard met onzekerheid en de behoefte aan houvast. Begeleiders kunnen hierin een groot verschil maken. Begeleiders kunnen dit gesprek gebruiken om samen te verkennen wat de student nodig heeft om zich veilig te voelen en tot leren te komen. Dit vormt de basis voor een goede samenwerking en het gevoel van erbij horen.

Studenten vinden een vertrouwensband met hun begeleider en praktijkopleider belangrijk. Ze willen horen dat ze altijd bij diegene terecht kunnen, hun ervaringen in vertrouwen kunnen vertellen en niet beoordeeld worden op wat ze delen.

Tool: Gespreksformulier

Begeleider begint het gesprek met uitspreken dat student met alles terecht kan bij begeleider, dat gesprekken vertrouwelijk zijn en ze hier niet op beoordeeld worden.

Deel 1. Jij als persoon

- Motivatie en spanning: Wat motiveert jou in dit vak? Wat vind je specifiek spannend aan deze stage of afdeling?
- Veilig leerklimaat: Wat is voor jou een veilig leerklimaat? Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin jij je (on)veilig voelde?
- Identiteitsverschuiving: Bespreek kort dat de overgang van 'zorgeloze student' naar verantwoordelijke professional tijd kost en dat fouten maken een essentieel onderdeel is van dit leerproces.

2. Leren

- Leerdoelen: Wat wil je deze periode specifiek leren? Welk tempo past bij jouw huidige ervaring en achtergrond (maatwerk)?
- Begeleidingsbehoefte: Wat heb jij van mij of het team nodig om je goed begeleid te voelen (bijv. een vaste contactpersoon, dagelijks een kort moment)?
- Leerstijl: Hoe leer jij het liefst (kijken, doen, praten)? Hoe geef je het aan als het even niet goed gaat

3. Begeleiding

- Feedbackvoorkeur: Hoe wil je feedback ontvangen (direct op de vloer, aan het einde van de dienst, of schriftelijk)?
- Wederkerigheid: Spreek af dat de begeleider ook feedback vraagt aan de student over de kwaliteit van de begeleiding.
- Reactie bij drukte: Spreek een concreet script af voor drukke momenten. Bijvoorbeeld: de begeleider zegt "Ik heb het nu druk, maar ik kom over 10 minuten bij je terug" in plaats van enkel de vraag af te wijzen

4. Verwachtingen

- Rol van de student: Wat verwacht het team van de student qua zelfstandigheid, initiatief op de vloer en communicatie?
- Aanspreekpunt: Wie is het eerste aanspreekpunt bij afwezigheid van de vaste begeleider?
- Verschillen in werkwijze: Hoe gaan we om met verschillen in aanpak (bijv. wel/niet volgens protocol werken met onderbouwing) zonder dat dit als 'tegenspreken' wordt ervaren?

5. Tot slot

- Gezamenlijk doel: Wanneer is deze stage voor jou geslaagd? Wat is er nodig om je hier echt thuis te voelen?
- Vast contactmoment: Plan direct een vast wekelijks moment in om kort terug te blikken op de week.
- Vastleggen: Leg de uitkomsten van dit gesprek kort schriftelijk vast (bijv. in het Stagecontract Leerklimaat), zodat er bij een wisseling van begeleider altijd op teruggegrepen kan worden.

Verwachtingen uitspreken

Rol: stagebegeleider en docent

Veel energie van studenten gaat zitten in het voldoen aan de verwachtingen van collega's, begeleiders, van de afdeling. Die verwachtingen zijn vaak onuitgesproken. Studenten voelen ze aan, maar weten niet altijd precies wat er van ze verwacht wordt. Begeleiders merken soms pas achteraf dat ze iets als vanzelfsprekend hadden aangenomen. Deze tool biedt ruimte om dat aan het begin bespreekbaar te maken. De begeleider en de student spreken hun verwachtingen uit, om hier samen het gesprek over aan te gaan. Docenten kunnen verwachtingen die studenten voelen bespreekbaar maken in de les. Dat kan ze handvatten bieden voor een constructief gesprek op stage.

Stap 1. Herkenning

Dit zeiden studenten en werkbegeleiders na afloop van een stageperiode. Lees ze samen door en kruis aan wat je herkent.

STUDENT

"Ik wist niet dat ik mocht aangeven wat ik nodig had. Ik dacht dat ik gewoon moest meelopen."

WERKBEGELEIDER

"Ik zag haar op haar telefoon zitten en dacht: ze heeft geen interesse. Achteraf bleek ze gewoon niet wist wat ze moest doen."

STUDENT

"Ik stelde me niet voor omdat ik zenuwachtig was, niet omdat ik geen interesse had."

WERKBEGELEIDER

"Ik wist niet dat ze naast stage ook nog een bijbaan had. Dan had ik meer begrip gehad."

STUDENT

"Ik wist niet goed wanneer ik moest inspringen. Ik wilde niet opdringerig zijn, dus wachtte ik af."

WERKBEGELEIDER

"We hadden het idee dat ze niet betrokken was, ze liep niet mee als er iets te doen was. Maar we hadden haar dat nooit expliciet gevraagd."

STUDENT

"Ik voelde me een blok aan het been. Eén keer had iemand gezegd dat ik nuttig was. Dat is me altijd bijgebleven."

WERKBEGELEIDER

"Als studenten plezier hebben, blijven ze. Dat had ik me sterker kunnen realiseren. Dan had ik daar meer op ingezet."

Stap 2 Verwachtingen

Wat verwacht jij? Geef per thema aan hoe belangrijk dit voor jou is. Vergelijk daarna met elkaar.

Student

1. Contact maken. Ik stel mezelf voor en zoek actief contact: score 1-5
2. Initiatief op de vloer. ik spring bij als er iets te doen is en wacht niet af: score 1-5
3. Inzet tonen. Ik ben collegiaal en pak dingen op zonder dat het gevraagd wordt: score 1-5

4. Open communicatie. Ik geef aan als iets niet gaat: score 1-5
5. Werkplezier. Ik geef aan wat ik leuk vind en nodig heb: score 1-5

Werkbegeleider

1. Contact maken. Ik help de student op weg als ze zenuwachtig zijn: score 1-5
2. Initiatief op de vloer. Ik maak duidelijk wanneer en hoe de student kan inspringen: score 1-5
3. Inzet tonen. Ik waardeer inzet en zeg dat ook: score 1-5
4. Open communicatie. Ik ben mild en stel geen te hoge verwachtingen: score 1-5
5. Werkplezier. Ik zorg dat de student het naar z'n zin heeft: score 1-5

Onze afspraken

Vul hieronder in wat jullie van elkaar afspreken voor deze stageperiode.

De student zorgt voor...

De werkbegeleider zorgt voor...

We spreken halverwege de stage opnieuw af op [datum]

Opstartcoaching

Rol: docent/SLB-er

Docenten kunnen de weg wijzen om overzicht te bewaren in de driehoek school-stage-privé. . De docent kan de lessen gebruiken om de student te helpen plannen en waar ze aan het einde van de stageperiode moeten staan. Het is helpend als de docent als SLB-er in de eerste periode de praktijk bezoekt om de student in de werkomgeving te zien en eventuele knelpunten direct bespreekbaar te maken. In de les is een krachtig hulpmiddel om de ontwikkeldoelen van studenten te helpen ontdekken en deze centraal te stellen. Dus niet: wat moet, maar wel: wat wil de student bereiken. Dat geeft focus. Dit werkblad kunnen studenten in de les invullen om op te starten en hun ontwikkeldoelen te formuleren. Ook kunnen ze een weekoverzicht maken waarin school, stage en privéleven op elkaar worden afgestemd.

Werkblad: “Grip op je stage”

Ontwikkeldoelen

Wat wil ik bereiken aan het eind van mijn stage:

Mijn weekoverzicht

Maak een weekoverzicht waarin je deze onderdelen verdeelt: stage, school, ontspanning, bijbaan, sociaal leven.

Mijn grootste zorg:

Mijn eerste prioriteit:

Thema 2 Sociale ontwikkeling

Binnen dit thema staat de integratie van de student in het team en de verbondenheid met medestudenten en de opleiding centraal. Door kleine verbindende acties en structurele check-ins wordt voorkomen dat studenten zich in hun afhankelijke positie als een 'buitenstaander' voelen. Het doel is dat de student zich een volwaardig collega voelt die ondersteund wordt door zowel de praktijk als de opleiding.

Structurele check-ins

Rol: stagebegeleider en docent

Studenten op stage bevinden zich in een afhankelijke positie. Ze zijn nieuw, kennen de context nog niet goed en voelen zich vaak 'buitenstaander'. Hierdoor kan het lastig zijn om zelf hulp te vragen of aan te geven dat iets niet goed gaat. Ook op school in een volle les raakt dit snel op de achtergrond.

Zonder actieve aandacht van begeleiders en docenten bestaat het risico dat signalen gemist worden en studenten zich terugtrekken. Regelmatig en laagdrempelig inchecken helpt om verbinding te creëren, vertrouwen op te bouwen en vroegtijdig te zien wat een student nodig heeft. Begeleiders en docenten kunnen korte, informele check-in momenten creëren, bijvoorbeeld aan het begin, tijdens of einde van een dienst of les. Onderstaande tips en tricks kunnen ingezet worden om van de check-in een krachtig middel te maken.

Check-in kaartje

1. Hoe gaat het met je?
2. Hoe heb je de afgelopen dagen/weken ervaren?
3. Wat ging goed, waar ben je trots op?
4. Waar heb je hulp bij nodig?

Vijf minuten, staand mogelijk

Observatiesignalen

Let als begeleider op signalen die een check-in extra belangrijk maken:

- student trekt zich terug
- weinig vragen stellen
- stil of afwachtend gedrag
- vermoeidheid of spanning

Dit zijn momenten om actief contact te zoeken

Tips

- Wacht niet tot de student zelf komt → neem initiatief
- Combineer check-in met natuurlijke momenten (koffie, overdracht)
- Benoem ook wat goed gaat → versterkt zelfvertrouwen
- Kom later terug op wat besproken is (“je gaf gisteren aan dat... hoe gaat het nu?”)

Valkuilen

- Alleen focussen op taken/prestaties
- Check-ins overslaan bij drukte (juist dan nodig)
- Gesprek te groot of formeel maken
- Verwachten dat student alles zelf aangeeft

Teamintegratie

Rol: stagebegeleider

Voor studenten is het gevoel om erbij te horen in het team cruciaal voor hun leerproces. Zonder verbinding met collega's kan er een drempel ontstaan om contact te maken, vragen te stellen of initiatief te nemen. Studenten trekken zich dan sneller terug, bijvoorbeeld door tijdens pauzes op hun telefoon te kijken.

Actieve teamintegratie helpt studenten om zich niet alleen stagiair, maar een (beginnend) collega te voelen. Dit vraagt om bewuste en kleine handelingen vanuit het team. Begeleiders hebben een cruciale rolmodel-functie; stimuleer verbinding door bijvoorbeeld telefoonvrije lunches te houden. Gun de student expliciet 'landingstijd' om te wennen aan de teamdynamiek. Zorg voor visuele signalen van inclusie, zoals een eigen badge of een officiële foto op het teambord, in plaats van een met viltstift gekrabbelde naam. Deze lijst met micro-acties geeft handvatten om studenten actief in het team te betrekken.

Micro-acties lijst

- student uitnodigen voor lunchmoment en koffiepauzes
- student uitnodigen bij teamuitjes
- naam van de student gebruiken
- student betrekken in overleg
- student ontvangt dezelfde behandeling als de rest van het team: kleding, naamkaartje/badge, medewerkersfoto, kleedruimte, pauzeruimte etc.

Buddysysteem

Rol: stagebegeleider

Samen leren en optrekken met medestudenten draagt bij aan het gevoel van verbondenheid en welzijn tijdens de stage. Door studenten actief met elkaar in contact te brengen, ervaren ze dat ze er niet alleen voor staan en kunnen ze elkaar ondersteunen in het leerproces.

Dit kan door studenten samen in te roosteren en bewust momenten te organiseren waarop zij elkaar ontmoeten, zoals gezamenlijke onderwijsactiviteiten, intervisie of informeel overleg. Ook eenvoudige vormen van samenwerking, zoals elkaar helpen met opdrachten of ervaringen uitwisselen, versterken dit gevoel van samen leren.

Het buddysysteem helpt studenten om sneller hun plek te vinden binnen de stage en draagt bij aan een veilig leerklimaat waarin zij zich durven ontwikkelen. Een buddy kan ook een collega uit de praktijk zijn, die niet de werkbegeleider (en dus beoordelaar) is.

- Koppel studenten in tweetallen aan elkaar
- Faciliteer een wekelijkse buddy-check:
 - wat ging goed?
 - waar liep je tegenaan?

Klasbinding versterken

Rol: docent

Tijdens de stageperiode verandert de dynamiek binnen de klas. Studenten zijn minder fysiek aanwezig en de onderlinge verbondenheid kan afnemen. Tegelijkertijd hebben studenten juist in deze fase behoefte aan uitwisseling bij wat zij in de praktijk meemaken.

De band tussen studenten is geen gegeven, behoeften per groep en per student verschillen. Hierin dragen zowel studenten als docent verantwoordelijkheid. Docenten hebben een belangrijke rol om deze verbinding te smeden en te versterken. Dit kan door: regelmatig check-ins organiseren zodat studenten zich gehoord voelen. De docent kan ook gesprekken te voeren over samenwerking voor schoolopdrachten, studenten

activeren om elkaar op te zoeken (bijvoorbeeld samen leren of informele momenten organiseren) en door groepen te mixen zodat er niet steeds vaste groepjes ontstaan.

Docenten hebben de taak om individuele studenten in de gaten te houden, bijvoorbeeld door contact te zoeken wanneer iemand minder zichtbaar is. Door deze gerichte aandacht dragen ze eraan bij dat studenten zich verbonden blijven voelen met elkaar en met de opleiding.

Hieronder staan twee tools die docenten kunnen inzetten om de binding met studenten te vergroten: een ideeënlijst voor in de klas en een interviewsessie voor docenten om onderling ervaringen uit te wisselen.

Ideeënlijst klasbinding versterken

Dit document biedt concrete ideeën om de verbinding binnen een klas te versterken. Studenten die zich thuis voelen in een groep zijn meer betrokken, leren beter samen en haken minder snel af. De suggesties hieronder zijn geen verplichte lijst, maar uitnodigingen om mee te experimenteren.

Verbinding en zichtbaarheid

Laat studenten merken dat je ze ziet, ook buiten de lesstof om.

- Begin de les met een korte check-in: vraag hoe het met studenten gaat, ook wat betreft ervaringen in de stage.
- Geef ruimte aan persoonlijke verhalen die studenten meebrengen uit de praktijk.
- Wees bewust aanwezig: gebruik namen, stel vervolgvragen, onthoud wat iemand de vorige keer vertelde.

Aandacht voor groepsdynamiek

Een groep functioneert beter als er duidelijkheid is over hoe men met elkaar omgaat.

- Bespreek aan het begin van een periode met de klas hoe jullie willen samenwerken en omgaan met verschillen.
- Benoem verwachtingen rondom aanwezigheid en samenwerking expliciet, zodat studenten weten wat er speelt.
- Herken dat groepen van elkaar verschillen: sommige klassen hebben meer behoefte aan structuur of contact dan andere.

Onderlinge verbinding stimuleren

Studenten leren ook van en met elkaar, niet alleen van de docent.

- Moedig studenten aan om samen te studeren, bijvoorbeeld voor toetsen of bij het voorbereiden van opdrachten.
- Maak ruimte voor informele ontmoetingen, zoals een gezamenlijke lunch of een activiteit buiten de les.
- Wissel groepssamenstelling regelmatig af, zodat studenten verschillende klasgenoten leren kennen.

Samen leren organiseren

Werkvormen waarbij studenten van elkaar afhankelijk zijn, versterken de groepscohesie.

- Kies werkvormen waarbij studenten elkaar echt nodig hebben om een opdracht te voltooien.
- Bespreek niet alleen de inhoud van een samenwerkopdracht, maar ook het samenwerkproces zelf.
- Plan momenten waarop studenten ervaringen en inzichten met elkaar kunnen delen, bijvoorbeeld via presentaties of reflectiegesprekken.

Individuele aandacht

Studenten die minder zichtbaar zijn, verdienen extra aandacht, juist omdat ze die zelden vragen.

- Neem proactief contact op met studenten die regelmatig absent zijn, zonder direct te oordelen.
- Let op studenten die zich terugtrekken of weinig bijdragen aan groepswerk; een kort gesprek kan al het verschil maken.

Dit overzicht is bedoeld als inspiratie, niet als afvinklijst.

Intervisiesessie voor SLB-ers

Als SLB-er ben jij voor studenten meer dan een studiebegeleider. Je bent het vaste gezicht in een periode die voor veel studenten allesbehalve vanzelfsprekend is: stage,

groepsdruk, twijfels over de opleiding, het leven daarbuiten. Studenten die voelen dat jij hen kent als mens, durven meer te vragen en haken minder snel af.

Maar wat betekent dat in de praktijk? Hoe maak je ruimte voor het niet-schoolse in een gesprek dat maar twintig minuten duurt? Hoe laat je een student merken dat je er bent zonder dat het voelt als controle? En hoe blijf je laagdrempelig bereikbaar zonder dat je grenzen vervagen?

In deze intervisiesessie wisselen SLB-ers concrete ervaringen uit. Wat doe jij, wat werkt, en waar loop jij tegenaan?

Voor wie: SLB-ers
Duur: 60 minuten
Werkwijze: Intervisie in kleine groep (4-6 personen)
Nodig: Geen voorbereiding vereist

Wat staat centraal?

De sessie draait om drie thema's die in de SLB-praktijk regelmatig terugkomen:

- Ruimte maken voor het niet-schoolse: hoe geef je als SLB-er bewust aandacht aan wat een student bezighoudt buiten de opleiding, en wat levert dat op?
- Nabijheid en laagdrempeligheid: hoe laat je studenten weten dat ze altijd bij je terechtkunnen, ook als het goed gaat?
- Begeleiden rondom stage: hoe geef je een student vertrouwen als de stage tegenvalt, en hoe denk je samen naar oplossingen?

Hoe werkt de sessie?

De bijeenkomst volgt een vaste maar lichte structuur. Iedereen brengt een concrete situatie mee: een moment waarop de begeleiding goed voelde, of juist een moment waarop je niet wist hoe je verder moest. Vanuit die situaties verkennen jullie samen wat werkt en wat vragen oproept.

0 - 10 min	Inchecken: hoe staat iedereen erbij? Kort rondje zonder oordeel.
10 - 35 min	Casuïnbrengen: twee of drie deelnemers delen een concrete situatie. De groep luistert, stelt verhelderingsvragen en deelt herkenning.
35 - 50 min	Uitwisseling: wat doe jij in vergelijkbare situaties? Welke kleine gewoontes of keuzes maken het verschil?
50 - 60 min	Afsluiting: iedereen formuleert één ding dat ze wil proberen of vasthouden.

Mogelijke gespreksvragen

- Hoe zorg jij dat een student weet dat je er bent, ook als hij of zij nooit zelf om hulp vraagt?
- Wat doe je als een student aangeeft dat de stage tegenvalt? Hoe open je dat gesprek?
- Wanneer besluit jij om buiten het SLB-gesprek even contact op te nemen? Wat geeft je daartoe de aanleiding?
- Hoe reageer je als een student iets vertelt dat niets met school te maken heeft? Wat doe je daarmee?
- Hoe blijf je benaderbaar voor studenten die je juist het minst opzoeken?

Deze sessie heeft geen vast eindpunt of kant-en-klare oplossingen. Het gaat om erkenning van wat al werkt en om inspiratie voor wat je nog wilt proberen.

Thema 3 Inclusief leerklimaat

De kern van een inclusief leerklimaat is het opbouwen van psychologische veiligheid, waarin eerlijkheid over fouten en meningsverschillen wordt aangemoedigd. Dit thema biedt handvatten om expliciete afspraken te maken over de omgang met verschillen en diversiteit. Het streeft naar een omgeving waarin studenten zich vrij voelen om zichzelf te zijn en waar stagnatie in de samenwerking vroegtijdig wordt gesignaleerd en aangepakt.

Veiligheidsafspraken

Rol: stagebegeleider

De manier waarop we reageren op fouten, stiltes en meningsverschillen bepaalt of mensen zich veilig genoeg voelen om eerlijk te zijn. Dat geldt voor iedereen op de afdeling, van ervaren collega tot eerstejaars student.

Deze 12 zinnen zijn geen script dat je uit je hoofd leert, maar een oefening in bewustwording.

Voor de student zijn deze zinnen een kompas. Je zit in een nieuwe omgeving waar je nog niet precies weet hoe dingen werken. Als je vastloopt, een fout maakt of het ergens niet mee eens bent, bieden deze formuleringen houvast.

Voor de werkbegeleider en het team zijn het spiegels. Welke zinnen herken je van jezelf? Welke gebruik je nog niet, maar zou je willen oefenen? Je hoeft ze niet allemaal tegelijk toe te passen. Kies er één uit die je de komende week bewust wilt uitproberen.

Samen kun je na een teamoverleg of begeleidingsgesprek kort terugkijken: welke zin heeft vandaag iets veranderd in het gesprek? Dat kleine moment van reflectie is precies waar psychologische veiligheid van groeit.

<https://www.linkedin.com/in/marc-jansen-793a5247/>

12 ZINNEN DIE PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID VERSTERKEN

1 WANNEER IEMAND EEN FOUT MAAKT ✗ Zeg niet: "Hoe heb je dit kunnen laten gebeuren?" ✓ Zeg liever: "Wat kunnen we hiervan leren?" 🔍 Waarom? Het verlegt de aandacht van verdedigen naar leren en verbeteren. 	2 WANNEER JE HET ONEENS BENT ✗ Zeg niet: "Dat gaat niet werken." ✓ Zeg liever: "Ik kijk er anders naar. Mag ik uitleggen waarom?" 🔍 Waarom? Door eerst toestemming te vragen, staat de ander meer open voor jouw perspectief. 	3 WANNEER IEMAND VASTLOOPT ✗ Zeg niet: "Je had eerder om hulp moeten vragen." ✓ Zeg liever: "Wat heb je op dit moment van mij nodig?" 🔍 Waarom? Het voorkomt schaamte en maakt het makkelijker om de volgende keer eerder hulp te vragen. 
4 WANNEER JE FEEDBACK GEEFT ✗ Zeg niet: "Jij doet dit altijd." ✓ Zeg liever: "Ik heb iets opgemerkt. Kunnen we daar samen naar kijken?" 🔍 Waarom? "Altijd" roept weerstand op. Een observatie nodigt uit tot een gesprek. 	5 WANNEER IEMAND TEGENGAS GEEFT ✗ Zeg niet: "Doe gewoon wat ik gevraagd heb." ✓ Zeg liever: "Help me jouw zorgen of bezwaren te begrijpen." 🔍 Waarom? Zo ontdek je het werkelijke probleem voordat het groter wordt. 	6 WANNEER EEN IDEE NIET AANSLAAT ✗ Zeg niet: "Dat gaat niet werken." ✓ Zeg liever: "Welk probleem probeer je hiermee op te lossen?" 🔍 Waarom? Het gesprek gaat terug naar de kern van de vraag. Van daaruit ontstaan vaak betere oplossingen. 
7 WANNEER HET STIL WORDT IN DE GROEP ✗ Zeg niet: "Heeft iemand nog iets toe te voegen?" ✓ Zeg liever: "Ik hoor graag iemand die nog niet aan het woord is geweest." 🔍 Waarom? Algemene uitnodigingen leveren vaak stilte op. Gerichte uitnodigingen zorgen vaker voor inbreng. 	8 WANNEER IEMAND EEN FOUT TOEGEEFT ✗ Zeg niet: "Hoe heb je dat kunnen missen?" ✓ Zeg liever: "Dank dat je dit hebt aangegeven. Wat is de volgende stap?" 🔍 Waarom? Je belooft openheid en eerlijkheid, waardoor mensen problemen eerder bespreekbaar maken. 	9 WANNEER JE ZELF FOUT ZIT ✗ Zeg niet: Niets. (In de hoop dat niemand het merkt.) ✓ Zeg liever: "Ik zat hier fout. Dit is wat ik anders ga doen." 🔍 Waarom? Door zelf verantwoordelijkheid te nemen, geef je anderen toestemming hetzelfde te doen. 
10 WANNEER JE DELEGEERT ✗ Zeg niet: "Zoek het maar uit." ✓ Zeg liever: "Dit is het resultaat dat ik voor ogen heb. Laten we samen bespreken hoe we daar komen." 🔍 Waarom? Duidelijkheid over het doel geeft richting én ruimte voor eigenaarschap. 	11 WANNEER EEN DEADLINE NIET WORDT GEHAALD ✗ Zeg niet: "Dit is onacceptabel." ✓ Zeg liever: "Wat stond in de weg? En hoe lossen we dat op?" 🔍 Waarom? De focus verschuift van schuld naar het wegnemen van obstakels. 	12 WANNEER JE EEN LASTIG GESPREK AFSLUIT ✗ Zeg niet: "Laten we dit achter ons laten." ✓ Zeg liever: "Dank voor je openheid. Wat heb je nodig om hier goed mee verder te kunnen?" 🔍 Waarom? De manier waarop je een gesprek afsluit bepaalt vaak hoe veilig mensen zich voelen in toekomstige gesprekken. 



BELANGRIJK OM TE ONTHOUDEN: Psychologische veiligheid ontstaat niet door de juiste zinnen alleen. Het ontstaat vooral wanneer woorden, gedrag en besluiten consequent met elkaar overeenkomen. Mensen vertrouwen uiteindelijk minder op wat leiders zeggen dan op wat leiders doen.

Stagecontract leerklimaat

Rol: stagebegeleider, docent

Een kort, gezamenlijk ingevuld document waarin student, werkbegeleider en (indien gewenst) docent afspraken vastleggen over begeleiding, feedback en de invulling van een veilig leerklimaat. Dit voorkomt onduidelijkheid en geeft een gedeeld referentiepunt bij eventuele knelpunten.

Onderwerp	Voor wie	Doel	Hoe werkt het	Frequentie
Vast aanspreekpunt / buddy	Naam invullen	Wie is het eerste aanspreekpunt bij vragen of problemen?	—	
Reactie bij drukte	Afspraak invullen	Wat zeggen we tegen elkaar als er geen tijd is op dat moment?	bv. 'Ik kom over X minuten terug'	
Feedbackmoment	Frequentie invullen	Wanneer en hoe geven student en begeleider elkaar feedback?	bv. wekelijks, 15 min	
Feedback over begeleiding	Ja/Nee + wanneer	Vraagt de begeleider ook feedback aan de student over de begeleiding?	—	
Omgaan met fouten	Afspraak invullen	Hoe reageren we als de student (of begeleider) een fout maakt?	Gericht op leren, niet op afrekenen	
Ruimte voor eigen aanpak	Afspraak invullen	Welke ruimte heeft de student om een eigen,	—	

		onderbouwde aanpak te kiezen?	
Evaluatiemomen t match	Datum invullen	Wanneer evalueren we of de match werkt?	Na 2-4 weken

Laat dit contract ondertekenen of paraferen door student en werkbegeleider, en bewaar het op een plek die voor beiden toegankelijk is.

Checklist begeleiding & teamcultuur

Rol: stagebegeleider

Deze checklist kan gebruikt worden om openlijk met elkaar te bespreken hoe het gaat op het gebied van begeleiding en teamcultuur. De student en begeleider vullen deze checklist samen in.

1. Rol en beschikbaarheid van de begeleider		
✓	Vraag / Aandachtspunt	Notitie
☐	Ik weet wie mijn vaste begeleider is en hoe ik hem/haar kan bereiken.	
☐	De begeleider heeft voldoende tijd vrijgemaakt voor begeleidingsgesprekken.	
☐	De begeleider is op de hoogte van de leerdoelen en het beoordelingskader van de opleiding.	
☐	De begeleider geeft regelmatig (minimaal tweewekelijks) gerichte feedback.	
☐	De begeleider is bereikbaar bij vragen of onverwachte situaties op de werkvloer.	
☐	Er is een vervanger of aanspreekpunt aangewezen bij afwezigheid van de begeleider.	

☐	De begeleider heeft ervaring met of scholing in het begeleiden van studenten.	
--------------------------	---	--

2. Kwaliteit van de begeleiding

✓	Vraag / Aandachtspunt	Notitie
☐	De begeleider stelt samen met de student realistische en meetbare leerdoelen op.	
☐	Feedback is concreet, constructief en gericht op leren niet alleen op fouten.	
☐	De begeleider moedigt de student aan om zelf te reflecteren op ervaringen.	
☐	Er is ruimte voor de student om fouten te maken en daarvan te leren.	
☐	De begeleider bespreekt twijfels of problemen tijdig met de opleiding.	
☐	De student krijgt voldoende gevarieerde taken die passen bij zijn/haar niveau.	
☐	Er is een duidelijk plan voor de opbouw van verantwoordelijkheden gedurende de stage.	

3. Teamcultuur en werksfeer

✓	Vraag / Aandachtspunt	Notitie
☐	Collega's staan open om vragen van de student te beantwoorden.	
☐	De student wordt actief betrokken bij teamoverleg en werkbesprekingen.	

☐	Nieuwe medewerkers en stagiairs worden warm ontvangen en ingewerkt.	
☐	Collega's spreken elkaar respectvol aan, ook bij meningsverschillen.	
☐	Successen en goede prestaties worden erkend en gedeeld binnen het team.	
☐	Er is een cultuur van openheid: mensen bespreken problemen liever dan ze te vermijden.	

4. Roddelcultuur aandachtspunten

✓	Vraag / Aandachtspunt	Notitie
☐	Er wordt regelmatig negatief gesproken over collega's buiten hun aanwezigheid om.	
☐	De student wordt betrokken bij conflicten of klaagcultuur tussen medewerkers.	
☐	Informatie over collega's of cliënten wordt gedeeld op een manier die niet hoort.	
☐	Er zijn duidelijke groepjes die anderen buitensluiten of bekritisieren.	
☐	De student voelt zich onder druk gezet om zich aan te passen aan negatief gedrag.	
☐	Klachten of zorgen worden niet serieus genomen of worden genegeerd.	

5. Psychologische veiligheid

✓	Vraag / Aandachtspunt	Notitie
☐	De student durft toe te geven als hij/zij iets niet weet of begrijpt.	

☐	Fouten worden besproken zonder dat de student zich beschaamd voelt.	
☐	De student weet bij wie hij/zij terecht kan als er iets niet klopt of onprettig voelt.	
☐	Er is duidelijkheid over hoe een klacht of incident gemeld kan worden.	
☐	Diversiteit en inclusie worden actief ondersteund in het team.	

Inclusie en diversiteit

Rol: stagebegeleider, docent

Deze werkvormen kunnen gebruikt worden door alle partijen samen (student, werkbegeleider, docent) om concreet te maken hoe het op de afdeling gaat rondom inclusie en diversiteit. Er kan ook voor gekozen worden om één onderdeel hiervan te gebruiken zoals de gesprekskaarten. De betrokkenen kunnen dit zelf invullen waarbij vervolgens het gesprek gevoerd kan worden.

Reflectievragen:

Gebruik deze vragen individueel of in groepsverband als startpunt voor het bespreekbaar maken van thema's rondom inclusie en diversiteit. Alle vragen mogen door iedereen besproken worden.

	Vraag / Aandachtspunt
☐	Zien we de student als geheel persoon, inclusief unieke achtergrond en waarden?
☐	Heeft de student ruimte om afwijkende perspectieven in te brengen?
☐	Hoe gaan we om met culturele misverstanden open of laten we het sudderen?
☐	Als student: kan ik mezelf zijn op de werkvloer, of pas ik me voortdurend aan?
☐	Zijn er momenten waarop verwachtingen over een student gekleurd worden door achtergrond of uiterlijk?
☐	Zijn onze teamgewoontes en omgangsvormen toegankelijk voor iedereen?
☐	Hanteren we dezelfde beoordelingsmaatstaven voor alle studenten, ongeacht achtergrond?
☐	De student wordt actief betrokken bij teamgesprekken en beslissingen?
☐	Worden cultuurverschillen worden bespreekbaar gemaakt, niet genegeerd?
☐	Is feedback gericht op gedrag, niet op persoonlijkheid of achtergrond?
☐	Is er ruimte voor verschillende communicatiestijlen?
☐	Diversiteit wordt gezien als meerwaarde voor het team?

Gesprekskaarten:

Kies een of meerdere kaarten als gespreksstarter in een begeleidingsgesprek, teamevaluatie of tussentijdse reflectie.

Wanneer voelde jij je écht welkom in dit team en wat maakte dat zo?

Student | Praktijk

Is er een moment geweest waarop je twijfelde of je 'anders' was dan de rest van het team?

Student | Praktijk

Wat zou jij willen dat wij als team beter begrijpen over jouw achtergrond of perspectief?

Praktijk | Student

Hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich vrij voelt om een ander perspectief of idee in te brengen?

Praktijk | Docent

Tip voor de begeleider:

Welke kleine verandering zou veel verschil kunnen maken?

Student | Praktijk

Tip voor de begeleider:

Op welke manieren kan de student actief deelnemen aan teamgesprekken en beslissingen? Hoe zorgen we ervoor dat studenten ervaren dat hun bijdrage ertoe doet?

Praktijk | Student

Wat zou helpend zijn om je (nog meer) betrokken te voelen in het team?

Praktijk | Student

Feedback in twee richtingen

Rol: stagebegeleider

Studenten verzamelen gedurende de stages feedback. Belangrijk om tijdens deze feedbackmomenten te bespreken wat goed ging. En maak concreet welk gedrag wenselijk is.

Feedbackkaart

Wat ging goed:

Wat kan beter:

Wat helpt mij:

→ student vult ook in!

Oefenen met feedback geven

Rol: docent

Feedback óntvangen op stage vinden de meeste studenten al spannend. Feedback géven, zeker aan iemand die ouder is, meer ervaring heeft en je straks beoordeelt voelt voor veel studenten als brutaal of riskant. Het gevolg: studenten slikken irritaties in, lopen vast zonder dat iemand het weet, of klagen thuis en op school in plaats van het bespreekbaar te maken in de praktijk.

Toch is feedback geven een kerncompetentie van een beginnend beroepsbeoefenaar. Een student die op een respectvolle manier kan zeggen *"ik zou graag wat vaker uitleg vooraf krijgen"* voorkomt problemen, laat professionaliteit zien en haalt méér uit zijn stage. Deze werkvorm laat studenten oefenen in een veilige setting met een concreet model, en ontdekken dat goede feedback geen kritiek is, maar een verzoek.

Het 4G model kan hiervoor gebruikt worden. Studenten leren feedback opbouwen in vier stappen:

1. **Gedrag:** benoem concreet en feitelijk wat je waarneemt, zonder oordeel. *"De afgelopen week kreeg ik drie keer een taak zonder uitleg vooraf."*
2. **Gevoel:** benoem wat het met jou doet (ik-boodschap). *"Daardoor voel ik me onzeker of ik het goed doe."*
3. **Gevolg:** benoem het effect op je werk of samenwerking. *"Het gevolg is dat ik dingen twee keer moet overdoen."*
4. **Gewenst:** spreek een wens of verzoek uit. *"Zou je bij een nieuwe taak twee minuten kunnen nemen om het voor te doen?"*

Waarom dit model werkt richting een begeleider: het blijft bij feiten en je blijft bij je eigen ervaring ("ik voel", "ik merk"), er zit geen verwijt in ("jij legt nooit iets uit") en het eindigt met een haalbaar verzoek. Daarmee is het veilig voor de relatie, precies wat een student in een afhankelijke positie nodig heeft.

Stap 1:

Studenten nemen een eigen casus waar ze mee willen oefenen in de les. Ze schrijven de 4 G's uit plus een openingszin om het gesprek te beginnen.

Veel gemaakte valkuilen zijn:

- Oordelen vermomd als gedrag ("Gedrag: je bent chagrijnig" → moet zijn: "je reageerde kortaf toen ik een vraag stelde")
- Gevoel overslaan of vervangen door een mening ("ik vind dat onprofessioneel" is geen gevoel)
- Gewenst geformuleerd als eis ("dat moet anders") in plaats van verzoek

Stap 2: rollenspel

Maak groepen van 3 a 4 studenten. Iedereen speelt een keer de student en er wordt gerouleerd.

- **Student** : geeft de zelf voorbereide feedback volgens het 4 G model.
- **Werkbegeleider/ collega:** reageert volgens een reactiekaartje (zie hieronder). Belangrijk: de begeleider is *niet* onredelijk vijandig, maar reageert realistisch.
- **Observator:** noteert de volgende onderdelen feedback: Werden alle vier de G's gebruikt? Was het een ik-boodschap? Hoe was de toon? Wat deed de student toen de begeleider reageerde?

Reactiekaartjes voor de 'werkbegeleider' (per ronde een andere uitdelen):

1. **De welwillende:** je schrikt even, maar reageert open. "Goed dat je het zegt. Vertel eens?"
2. **De bagatelliseerder:** "Ach joh, zo gaat dat nou eenmaal op een echte werkvloer. Bij ons moet je gewoon een beetje zelfstandig zijn."
3. **De terugkaatser:** "Interessant dat jij dat zegt ik vind juist dat jij wel wat vaker zelf initiatief mag nemen."

Nabespreking per ronde in het drietal: wat werkte, waar schoot de student in de verdediging of trok hij zijn feedback in? Hoe blijf je rustig bij je punt zonder de relatie te beschadigen? (Techniek: erken de reactie, herhaal je verzoek. *"Dat snap ik, en tegelijk zou het mij echt helpen als..."*)

Afronding

Klassikale afronding over wat was het moeilijkst? Welke reactie van de 'begeleider' bracht je van je stuk? Vul aan met de tegenhanger die vaak vergeten wordt: **positieve feedback geven**. Laat elke student ter plekke één zin formuleren die hij op stage tegen zijn begeleider zou kunnen zeggen, bijvoorbeeld: *"Ik wilde even zeggen dat het me echt helpt dat je gisteren de tijd nam om het voor te doen."* Bespreek kort: ook dit is feedback, en het maakt het kritische gesprek later makkelijker.

Signaleren stagnatie in samenwerking

Rol: praktijkopleider

Studenten worden gekoppeld aan een begeleider en andersom. Het kan zijn dat (onbewust) de samenwerking niet lekker verloopt. Het is dan belangrijk voor de ontwikkeling van de student om de samenwerking te gaan bespreken. Hieronder worden een aantal signalen genoemd die de praktijkopleider kan tonen. Het kan helpen om deze lijst eens langs te lopen en met elkaar te bespreken op welke onderdelen het beter kan.

Signaleringslijst

Signalen vanuit de student:

- Trekt zich terug, zoekt minder contact dan eerst
- Stelt weinig of geen vragen meer
- Zichtbare spanning (lichaamstaal, stilte, vermijden van bepaalde collega's)
- Vermijdt de werkbegeleider, zoekt steun bij andere collega's
- Twijfelt aan zichzelf, geeft aan "het toch niet goed te doen"
- Onverklaarde toename in ziekmeldingen of te-laat-komen
- Geeft tegenstrijdige signalen aan school/SLB'er en op de werkvloer

Signalen vanuit de werkbegeleider/het team:

- Begeleider mijdt het geven van taken of feedback aan de student
- Toon richting de student verhardt (geïrriteerd, kortaf, zuchten)
- Begeleider praat negatief over de student met collega's (roddel)
- Begeleider geeft aan "geen klik" te hebben of de student "moeilijk te begeleiden" te vinden
- Feedback wordt eenrichting (alleen naar de student, nooit terug)
- Begeleider neemt taken stelselmatig over in plaats van te begeleiden

Signalen in de samenwerking:

- Wederzijdse verwachtingen blijken niet uitgesproken of niet nageleefd
- Beoordelingen worden steeds kritischer zonder concrete onderbouwing
- Gesprekken gaan vooral over wat niet goed gaat, zelden over groei
- Student en begeleider geven, los van elkaar bevraagd, een heel ander beeld van de situatie

Actielijst bij signalering

Binnen 48 uur:

- Praktijkopleider/teamleider voert apart een kort gesprek met student én met begeleider (afzonderlijk), om beide perspectieven te horen zonder direct te confronteren
- Check: is er een acuut veiligheidsrisico (bv. student overweegt te stoppen)? Zo ja, betrek direct de docent/SLB'er.

Binnen 1 week:

- Organiseer een driegesprek (student, begeleider, praktijkopleider of docent) gericht op: wat loopt er niet, wat heeft elk nodig om verder te kunnen
- Herhaal of vervang het startgesprek over verwachtingen– check of afspraken nog kloppen
- Onderzoek of een tijdelijke buddy/tweede aanspreekpunt naast de werkbegeleider kan helpen, zonder dit als "afwijzing" van de begeleider te framen

Bij aanhoudende mismatch (na 1-2 weken geen verbetering):

- Overweeg een wisseling van werkbegeleider of buddy; benoem dit niet als falen van student of begeleider, maar als zoeken naar de beste leeromgeving
- Docent/praktijkopleider voert de matchevaluatie uit en legt concrete vervolgspraken vast
- Plan een vervolgmoment over 2 weken om te checken of de aanpassing werkt

Borging achteraf:

- Bespreek het patroon (zonder namen) in het volgende teamoverleg of de intervisie: wat kunnen we hiervan leren voor toekomstige begeleidingsrelaties?

Matchevaluatie

Rol: stagebegeleider

Een korte evaluatie, bijvoorbeeld na twee tot vier weken, om te bespreken of de samenwerking tussen student en werkbegeleider goed verloopt. Dit voorkomt dat een niet fijne match te lang onbesproken blijft en de student onbedoeld als 'last' wordt ervaren.

1. Vragen voor de student

- Voel ik mij voldoende uitgenodigd om vragen te stellen?
- Wordt er rekening gehouden met mijn tempo en niveau?
- Krijg ik op een prettige manier feedback, ook als ik iets fout doe?
- Kan ik feedback geven of vragen om toelichting zonder dat dit als tegenspreken wordt gezien?
- Voel ik mij onderdeel van het team?

2. Vragen voor de werkbegeleider

- Sluit mijn manier van begeleiden aan bij wat deze student nodig heeft?
- Geef ik de student voldoende ruimte om eigen verantwoordelijkheid te nemen, met begeleiding waar nodig?
- Beoordeel ik de student op zijn/haar prestaties, los van of ik de student persoonlijk goed kan vinden?
- Krijg ik zelf ook voldoende ondersteuning om deze student goed te begeleiden?

3. Vervolgstappen

- Bespreek de antwoorden samen, ook bij een positieve uitkomst.
- Bij twijfels over de match: betrek de praktijkopleider of docent om mee te denken, vóórdat het een probleem wordt.
- Herhaal de evaluatie op een vast moment, bijvoorbeeld halverwege en aan het einde van de stage.

Thema 4 Professionele ontwikkeling

Dit thema ondersteunt de groei naar vakmanschap door studenten de ruimte te geven om veilig te oefenen en klinisch te redeneren. Door middel van tussentijdse gesprekken en casusreflecties wordt het zelfvertrouwen versterkt en krijgt de student regie over het eigen leerproces. De nadruk ligt op een ondersteunende houding van de begeleider, waarbij expliciet wordt benoemd dat fouten maken een essentieel onderdeel is van het leren.

Tussentijds gesprek

Rol: stagebegeleider

Een aantal weken na de start van de stageperiode kan een tussentijds gesprek plaatsvinden met de student. Het gesprek heeft als doel om de groei van de student te bespreken, het is geen moment van beoordeling. Dit gesprek kan het zelfvertrouwen van studenten vergroten, ze weten waar ze staan en horen wat goed gaat. Ook voorkomt het stress rondom de tussentijdse beoordeling.

Studenten vinden het belangrijk dat de werkbegeleider en collega's op de werkvloer hetzelfde beeld hebben van de student. Het kan handig zijn om dit van tevoren onderling te peilen. Tegenstrijdige signalen van het team zijn verwarrend.

Onderstaande leidraad kan gebruikt worden om het gesprek vorm te geven.

Leidraad tussentijds gesprek

1. Check-in. Hoe gaat het met student:
2. De student is trots op:
3. Deze leerpunten heeft de student:
4. Acties van de student voor komende weken:
5. Wat heb je van mij (werkbegeleider) nodig:
6. Afsluiting. Zijn er nog dingen niet besproken?

Casusreflectie

Rol: stagebegeleider

Een werkbegeleider kan op een informele manier met de student gaan zitten om een casus van een patiënt van die dag door te spreken. Zo oefenen ze met klinisch redeneren.

Studenten waarderen het om gelijkwaardig op te trekken, dat er geluisterd wordt naar hun ideeën. Zo ontstaat het gevoel dat ze samen, als team de beste zorg voor de patiënt

leveren. Zo'n gesprek hoeft niet lang te duren, tien minuten na een complexe situatie werkt al. Onderstaande vragen kunnen ingezet worden.

3 vragen

- wat speelt er bij deze patiënt er en waarom?
- wat leer je hiervan?
- Hoe kunnen we dit als team aanpakken, wat zijn jouw ideeën?

Klinische les

Rol: docent en stagebegeleider

Tijdens een klinische les leren het team en studenten samen. Bijvoorbeeld door een complexe casus samen uit te pluizen of knelpunten met elkaar te delen. Er zijn verschillende varianten mogelijk. Studenten moeten de ruimte krijgen om tijdens hun diensten de klinische les voor te bereiden, of aan andere schoolopdrachten te werken.

1. De student kan een casus presenteren en het team denkt mee. Theorie en praktijk worden vervolgens gekoppeld.
2. Er kan een klinische les worden gepland waarbij een docent van de opleiding aansluit.
3. Er kan intervisie worden gepland tussen de studenten van de afdeling en een docent. Hiermee wordt de koppeling theorie-praktijk bevorderd.

Veilig oefenen

Rol: stagebegeleider

Studenten vinden het waardevol om de ruimte te krijgen om leermomenten actief te pakken en nieuwe vaardigheden te oefenen. Bijvoorbeeld door te werken met complexe casussen of het uitvoeren van verpleegtechnische handelingen onder toezicht. Het ervaren van vertrouwen en het krijgen van vrijheid om te mogen oefenen, dragen sterk bij aan hun leerproces.

Wanneer werkbegeleiders studenten actief meeneemt in de zorg, laten zien wat er allemaal mogelijk is binnen het vak en hen uitnodigen om hierin mee te doen, geeft dit een boost aan hun plezier en motivatie voor het verpleegkundige beroep.

Tegelijkertijd voelen studenten zich in dit soort oefensituaties onzeker. Ze zijn gevoelig voor zowel kritiek als voor complimenten. Ze hebben behoefte aan een begeleider die een positieve en ondersteunende grondhouding aanneemt. Het helpt wanneer expliciet wordt uitgesproken dat fouten maken onderdeel is van leren en dat dit menselijk is. Blijven benadrukken dat ze een goede verpleegkundige kunnen worden draagt bij aan het zelfvertrouwen.

Script begeleider

Wat zeg je:

- “Probeer maar”
- “Ik ben erbij”
- “Fouten maken mag, zo leer je”

Na een fout:

1. Blijf positief
2. Benoem wat wel goed ging
3. Zeg nooit dat iemand geen goede verpleegkundige zal worden.

Leiderschap van de student

Rol: stagebegeleider en docent

Een student die zelf richting geeft aan zijn leerproces, groeit sneller en houdt het vol. Dat vraagt dat de student moet leren reflecteren, initiatief nemen en aangeven wat hij nodig heeft. Zowel op de werkvloer als in de klas kun je dat eigenaarschap versterken. De onderstaande activiteiten zijn bruikbaar voor begeleiders en docenten. Sommige passen het best in een rustig moment op de afdeling, andere in een les of begeleidingsgesprek op school. Kies wat past bij het moment en de student.

Je uitspreken

Hulp vragen is een vaardigheid die studenten moeten leren. Veel studenten durven niet aan te geven wat ze moeilijk vinden of wat ze nodig hebben uit angst voor beoordeling. De houding van begeleiders bepaalt of ze dat wel of niet doen. En docenten kunnen met studenten oefenen hoe ze zich uitspreken.

Wat werkbegeleiders kunnen doen

- Vraag actief of er iets is waar student tegenaan loopt
- Reageer zonder oordeel
- Benoem dat kwetsbaar opstellen bij professionele groei hoort

Oefenzinnen voor de student

- ik vind dit lastig omdat...
- ik heb nodig dat...

- ik weet nog niet hoe ik...

Identiteitsontwikkeling

Wie wil ik zijn als verpleegkundige? Studenten worstelen daar regelmatig mee, zeker als ze merken dat iets in het vak niet bij hen past. Dat gevoel kan als falen voelen, terwijl het juist een teken is van groeiend zelfbewustzijn. De rol van begeleiders en docenten is om hen te helpen ontdekken wat bij hen past. Dat vraagt om een niet-oordelende houding: een student die aangeeft moeite te hebben met wonden of psychiatrische patiënten verdient juist ruimte. Schaamte daarover wegnemen is net zo waardevol als een vaardigheid aanleren. "Je bent ook een goede verpleegkundige als dat niet jouw ding is."

Reflectievragen:

- wat voor verpleegkundige wil jij zijn?
- wat past bij jou?
- Wat vind jij moeilijk en waarom?

Thema 5 Psychologische ontwikkeling

Werken in de zorg brengt emotionele uitdagingen met zich mee; dit thema richt zich daarom op de veerkracht en het welzijn van de student. Het biedt structurele werkvormen voor nazorg na ingrijpende situaties en helpt bij het bewaken van de balans tussen stage-eisen en schoolverplichtingen. Door intervisie en reflectie leren studenten heftige indrukken te verwerken, zodat deze hun verbondenheid met het vak versterken.

Nazorg na ingrijpende situaties

Rol: stagebegeleider en docent

Studenten maken ingrijpende of heftige situaties mee op de werkvloer (overlijden, agressie, onjuiste bejegening door een patiënt, een fout). De manier waarop een student een ingrijpende gebeurtenis *verwerkt* is bepalend voor zijn of haar welzijn. Terugkijken op een ervaring is van belang om er daadwerkelijk van te leren. Nazorg hoeft niet zwaar te zijn. Een simpele, oprechte vraag als "Hoe zit dit nog bij je?" een paar dagen later heeft vaak meer effect dan een lang gesprek direct na het moment zelf. Met deze werkvorm kunnen werkbegeleiders studenten helpen met het verwerken van ingrijpende situaties, zodat deze ervaringen hun verbondenheid met de stage versterken. Voor docenten zijn stap 2 en 3 toepasbaar in het onderwijs. Het geeft studenten erkenning en een gevoel van betrokkenheid vanuit de docent.

Werkvorm: 3-stappenkaart

1. Direct opvangen

- Check meteen na de situatie kort in bij de student: "Hoe gaat het met je?"
- Geen uitgebreid gesprek nodig, wel een moment van erkenning.
- Bied de mogelijkheid om er even uit te stappen (een time-out) zonder dat dit als zwakte wordt gezien.
- Kom op voor de student als deze onterecht is bejegend door een patiënt. Benoem dit hardop, ook richting de patiënt/familie indien passend.

2. Later nabespreken

- Plan dezelfde werkdag een rustig moment om de situatie te bespreken.
- Vraag naar de beleving van de student, niet alleen naar de feiten: "Wat deed dit met je?"
- Geef expliciet bevestiging: benoem concreet wat de student goed heeft gedaan.
- Reflecteer samen: wat ging goed, wat was lastig, wat zou de student een volgende keer anders doen?

3. Follow-up: erop terugkomen

- Kom er een paar dagen later nogmaals op terug.
- Vraag of de situatie nog speelt of terugkomt, bijvoorbeeld in gedachten thuis.
- Leg vast wat er is voorgevallen en welke nazorg is geboden, zodat dit structureel onderdeel wordt van de begeleiding.

Voorbereiding op emotioneel belastende zorgmomenten

Rol: werkbegeleider

Werkbegeleiders kunnen studenten helpen voorbereiden op zorgmomenten die emotioneel of aangrijpend kunnen zijn (zoals lichamelijke verzorging, wonden, of overlijden). Zo voelen studenten zich gesteund en niet overvallen. Door ruimte te geven om zelf aan te geven wanneer het te veel wordt (bijvoorbeeld weglopen zonder uitleg), wordt zijn/haar autonomie gerespecteerd. Daarnaast vermindert voorspelbaarheid (weten wat er gaat gebeuren) de stressrespons. Onbekendheid met een situatie is vaak een grotere stressor dan de situatie zelf.

Checklist voor de begeleider: vragen vooraf

- "Heb je dit al eerder gedaan, of is dit een eerste keer?"
- "Hoe voel je je hierbij? Heb je ergens zorgen over?"

- Leg vooraf uit hoe het zorgmoment zal verlopen en hoe het eruit zal zien (bijvoorbeeld bij wondverzorging of na een overlijden).
- Spreek af: "Als het te veel wordt, mag je weglopen zonder dat je dit hoeft uit te leggen."
- Check na het zorgmoment kort terug: "Hoe was dit voor je?"

Belastbaarheid en werk-schoolbalans

Rol: stagebegeleider

Studenten hebben te maken met taakeisen vanuit stage en krijgen hier schoolverplichtingen bovenop, wat het risico op overbelasting vergroot. Voorbeelden zijn een onhaalbaar rooster of te hoge verwachtingen. Daarnaast is de druk op de zorg hoog, dit voelen studenten. Voldoende rust en een haalbare planning zijn voorwaarden om informatie en indrukken goed te kunnen verwerken. Bij te hoge cognitieve belasting leren studenten minder effectief en raken zij eerder vervreemd van de stage. Begeleiders kunnen helpen voorkomen dat studenten overbelast raken. Zo blijft er ruimte om te leren en zich te ontwikkelen. Onderstaande checklist kan geraadpleegd worden om hierover met de student uit te wisselen.

Checklist voor de begeleider

- ☐ Is het rooster van de student haalbaar in combinatie met schooldagen? (bijvoorbeeld: geen avonddienst direct voor een schooldag)
- ☐ Heeft de student voldoende rustmomenten ingepland tussen diensten?
- ☐ Zijn de verwachtingen aan het begin van de stage (en bij nieuwe taken) realistisch en stapsgewijs opgebouwd?
- ☐ Is er ruimte om verwerkingstijd te geven na een dienst met veel nieuwe indrukken, in plaats van direct door te gaan naar de volgende taak?
- ☐ Wordt er periodiek gecheckt of de belasting nog in balans is (niet alleen bij de intake, maar ook halverwege de stage)?

Intervisie en veerkracht

Ro: docent

Docenten kunnen studenten een veilige, vertrouwelijke ruimte bieden om stage-ervaringen met elkaar te delen, zodat zij niet alleen blijven rondlopen met indrukken en zich gesteund voelen door de klas en de docent. Docenten kunnen ook hun eigen kwetsbaarheid tonen door persoonlijke ervaringen en gemaakte fouten uit de eigen praktijk te delen. Intervisie is een gezamenlijke reflectie die studenten helpt ervaringen te

verwerken door deze hardop te delen en te horen dat anderen vergelijkbare gevoelens hebben (normalisatie). Psychologische veiligheid is hier de kernvoorwaarde: zonder vertrouwen in de groep en de garantie van vertrouwelijkheid durven studenten zich niet kwetsbaar op te stellen. Daarnaast bouwt deze werkvorm aan veerkracht door studenten een proces te geven waarmee ze tegenslag kunnen verwerken.

Werkvorm: intervisie veerkracht

Vorbereiding

- Spreek af dat iedere student minstens één casus inbrengt (zo wordt deelname een groepsnorm, niet vrijblijvend).
- Creëer een intieme, informele sfeer. Bijvoorbeeld door iets lekkers mee te nemen.
- Bespreek de vertrouwelijkheid expliciet, maak dit samen een groepsafspraken.
- Wees flexibel in de invulling. Niet elke klas of situatie vraagt om dezelfde aanpak.

Tijdens de intervisie

1. Casus delen. Een student brengt een ervaring in die als heftig is ervaren (dit kan ook gaan over teamdynamiek op de werkvloer, niet alleen medisch-inhoudelijke situaties).
2. Emoties benoemen. Ga als groep in gesprek over wat de situatie met de student deed, en vraag door op wat hij/zij precies als "heftig" labelt en waarom.
3. Erkenning. Bevestig en erken de ervaring van de student. Het doel is niet per se het oplossen van het probleem, maar het gezien en gehoord voelen.

Na de intervisie

- Neem als docent eventueel contact op met de werkbegeleider als een casus daar aanleiding voor geeft. Fungeer als vangnet tussen school en stage.
- Houd ook ruimte voor coaching over situaties buiten de stage, bijvoorbeeld over keuzes die studenten in het dagelijks leven maken en die hun functioneren op stage raken.

Aanvullende tools en life skills

Rol: docent

Met dit onderdeel kunnen docenten zich richten op ondersteuning voor persoonlijke groei, zelfinzicht en het mentale welzijn van de student. Deze "life skills" zijn bedoeld om studenten te helpen navigeren door de complexiteit van hun opleiding en stage. De focus ligt op het ontwikkelen van veerkracht en een duurzame professionele houding.

De aanvullende tools bieden praktische handvatten voor diverse uitdagingen:

- Zelfbewustzijn en reflectie: Met instrumenten zoals de TA DA-lijst leren studenten stil te staan bij wat zij al bereikt hebben, wat hun zelfvertrouwen versterkt. <https://www.hsleiden.nl/onderzoeken/resultaat/life-skills-voor-studenten/mentale-gezondheid>
- Mentale weerbaarheid: Tools zoals de RET-methodiek (Rationeel-Emotieve Therapie) helpen bij het ombuigen van irrationele gedachten die leerprocessen, zoals samenwerking of planning, in de weg kunnen zitten. https://www.hsleiden.nl/sites/default/files/2024-05/kennismakingsoefening-coachen-en-ret_0.pdf
- Gezondheid en balans: Door middel van vragenlijsten over mentale gezondheid en leefstijl worden studenten gestimuleerd om hun eigen belastbaarheid serieus te nemen. <https://www.hsleiden.nl/onderzoeken/resultaat/life-skills-voor-studenten/tool-hoe-gezond-ben-jij>

Thema 6 Offboarding

De laatste fase van de stage is bedoeld voor een goede afsluiting, waarbij de student reflecteert op de behaalde groei en leerpunten voor de toekomst. Het thema omvat de eindevaluatie, het formuleren van een vooruitblik voor de volgende stageperiode en het organiseren van een warme afsluiting met het team. Een goede offboarding borgt de leerervaring en laat de student met een gevoel van trots de stage verlaten. Het draagt ook bij aan de goede naam van de zorgorganisatie.

Eindevaluatie en vooruitblik

Rol: stagebegeleider

Gebruik onderstaande overdrachtskaart student met de onderdelen: "Wie ben ik?", "Wat heb ik geleerd?" en "Wegwijzer voor de volgende student" (ongeschreven regels). De student is eigenaar van de eindevaluatie; hij of zij stelt zelf de agenda op en organiseert het gesprek.

Overdrachtskaart student

Afronding praktijkperiode hbo-verpleegkunde

Wie ben ik?

Naam student	
Opleiding / jaar	hbo-verpleegkunde — jaar:
Periode op deze afdeling	

Wat ik heb geleerd

Mijn belangrijkste leermoment op deze afdeling

Een situatie die mij als toekomstig verpleegkundige heeft gevormd

Wat ik meeneem naar mijn vervolgopleiding

Wegwijzer voor de volgende student

Informatie die niet in het officieel dossier staat, maar wel helpt om goed te starten:

Wat zou je een volgende student mee willen geven over de afdeling?
--

Team

Wat wil je het team meegeven? (in je eigen woorden)

"Wat ik van jullie meeneem:"

Warme afsluiting

Rol: stagebegeleider

Voor een fijne afsluiting van de stageperiode zou een moment gepland kunnen worden. Tijdens laatste dienst bijvoorbeeld. Geef wellicht de student een kaartje mee voor direct contact voor een eventuele baan na de opleiding om de band met de organisatie warm te houden.