

1

Naam student	Julie Vangoidsenhoven	Naam stageplaats	Vzw SW WEB
Academiejaar	2019-2020	Naam stagebegeleider	Sabine Thomas
Datum evaluatie	06/01/2020	Handtekening	
Naam trajectbegeleider	Daniël Janssens		

Klik of tik om tekst in te voeren.

## 1. Vakmanschap ontwikkelen

Vakmanschap is liefde voor het vak. Het belangrijkste kenmerk van vakmanschap is de professionele grondhouding.

### Mogelijke criteria

- De student kent de waarden van het sociaal werk en toont zich gevoelig voor situaties van onrecht.
- De student handelt vanuit respect en waardeert verschillen tussen mensen.
- De student krijgt zicht op wat vertrouwelijke informatie en beroepsgeheim inhouden en past dit toe in een beroepscontext.
- De student reflecteert ethisch: hij zoekt naar verschillende argumenten om een standpunt in te nemen en zijn agogisch handelen te verantwoorden.

### Beschrijving van de kwaliteiten en uitdagingen van de student op basis van concrete ervaringen en acties.

#### **Sabine :**

We hebben regelmatig een overleg over hoe Julie de stage ervaart en over de medewerkers van de winkel. In deze overlegmomenten merk ik dat Julie haar mening kan geven en dat daar ook op een professionele manier over wordt nagedacht. Ze zegt niet zomaar wat ze denkt en probeert alle kanten van een situatie te bekijken: bv. als we de evaluatie van F. voorbereiden bekijkt ze samen met mij het functioneren op de werkvloer én stelt ze zich ook de vraag of het enkel gedrag is wat moet verbeteren of de medewerker beperkt is in zijn kunnen. Ze kan zeer goede voorbeelden aanhalen die we kunnen gebruiken tijdens het evaluatiegesprek om het verstaanbaar te maken voor de medewerker. Ze geeft tijdens dat gesprek zelf ook feedback aan F. op een respectvolle manier.

Ze neemt het op voor medewerkers die owv een moeilijke thuissituatie ook moeilijkheden ondervinden om 'normaal' te functioneren op het werk. Het is OK om naar hun verhaal te luisteren. Tegelijkertijd moeten we de grenzen van ons mandaat respecteren en tijdig doorverwijzen. Als stagiair is er de ruimte om exclusieve aandacht aan een medewerker te geven, als werkleider is er ook een praktische opdracht om de winkel aangevuld te houden en medewerkers een werkattitude aan te leren. Julie heeft zeker ook oog voor het praktische, maar ze trapt soms in de val van de medewerkers die in een stagiair een nieuw luisterend oor vinden en haar het gevoel geven 'dat er nooit niemand naar hen luistert'. Dit gebeurt niet altijd bewust.

Kwaliteit: respectvol omgaan met diverse groep van medewerkers (Vlamingen en anderstaligen, ouderen en jongeren, mannen en vrouwen met of zonder kinderen). Kansen zien in diversiteit: op zoek gaan naar talenten (klantvriendelijkheid, rustig blijven in stressvolle situaties, mooi kunnen etaleren) en werkpunten (werkattitude: tempo, motivatie, samenwerken).

Uitdaging: het is heel menselijk om ook emotioneel te worden bij het zien van emoties. We mogen echter niet vergeten dat we een zakelijke relatie hebben met onze medewerkers en met welk doel ze hier zijn: correcte werkhouding aanleren en toeleiden naar een tewerkstelling op maat. Niet-helpen (door niet te veel aandacht te schenken aan problemen die we niet kunnen oplossen bv. wegens tijdsgebrek ) is soms helpender omdat de medewerkers verplicht worden om bij het juiste oor aan te kloppen.

**Julie :**

- Ik heb meerdere mensen adhv hetzelfde document beoordeeld ( orde van de textiel ). Ik kan dit voor iedereen op dezelfde manier doen, ook al heb ik een betere band met de ene dan de andere (wat menselijk is naar mijn mening). Ik ben rechtvaardig en wil niemand anders behandelen.
- Als ik Wilma hoor vragen aan Tom of ze halftijds kan komen werken aangezien haar man zijn uitkering zou verliezen omdat ze te veel zouden verdienen, vind ik dit erg en voelt dit onrechtvaardig. Dit voel ik omdat ik weet dat ze het geld echt wel nodig hebben, wij Wilma nodig hebben want zij is één van de betere werkrachten en Wilma het werk nodig heeft om eens weg van haar privéproblemen te zijn. Hier kan ik dan over 'discussiëren' met anderen en een mening vormen dat ook het macroniveau betreft (bv. wat ik leemtes vindt in ons beleid). Een goede volgende stap zou zijn om samen met haar uit te zoeken of er alternatieven zijn, of we regelingen kunnen treffen waardoor ze toch meer uren kan blijven doen. Dit is niet echt de taak van een werkleider, maar doorverwijzen naar iemand die die taak wel heeft wel. Ze heeft gelukkig wel een regeling kunnen treffen, maar toen was ik thuis met de kerstperiode. In de verdere hulpverlening heb ik dus geen rol meer gehad.

Mijn gevoel van onrechtvaardigheid heb ik later toen ik Wilma tegen kwam ook tegen haar uitgesproken. Ik vroeg hoe het met haar was, wat ze nu gaat doen en hoe zij er zelf tegenover staat. Ze zei dat ze het heel moeilijk had, dat het zwaar was en dat ze het eigenlijk helemaal niet leuk vindt dat ze minder moet gaan werken. Ik heb naar haar geluisterd en oprecht mijn 'medeleven' uitgesproken tegen haar. Ik heb gezegd dat ik het oneerlijk vond, dat ze dit niet verdienen en ik wenste haar minder tegenslagen in de toekomst. Ze leek het echt te appreciëren. Ze zei ook dat ze het heel lief vond en dat ze mij zal missen als ik weg ben.

- Enkelen medewerkers hebben mij in vertrouwen genomen om over privéproblemen te vertellen en over zaken waar ze mee zitten die betrekking hebben op het werk. Ik luister dan naar hen, hecht belang aan wat ze vertellen en probeer hier geen alwetende houding in te nemen als iemand die eigenlijk 'meer gezag' heeft. Als ik het verhaal niet te ernstig inschat, als ze het gewoon eens moesten vertellen aan iemand dan bespreek ik dit niet percé met Sabine. Als ik het wel ernstig(er) inschat bespreek ik dit met Sabine of met een andere werkleider. Dat wat Wilma allemaal tegen mij verteld heeft, heb ik zelfs met Eileen besproken omdat ik toch niet goed wist wat ik daar mee moest doen. Bij Kenneth en Patricia was er een duidelijke vraag/opmerking naar Sabine toe, maar die dierven ze niet zelf aan te halen aan Sabine. Ik heb dan aan hen gevraagd of het zou helpen moest ik er iets van zeggen en dat vonden ze wel ok, dus heb ik dat gedaan. Wat er daarna mee gebeurd is weet ik niet en dat hoeft ook niet, maar ik hoopte zo toch een aanzet tot conversatie te geven. **Beter had geweest als ik Kenneth en Patricia gemotiveerd had dit zelf tegen Sabine te zeggen. Hier leren ze veel meer uit, zo kan er geen verwarring ontstaan en krijgen ze de kans te groeien tot een sterker persoon. Dit is ook beter voor de samenwerkingsrelatie die ze hebben met Sabine in de toekomst, als ik er niet meer ben om boodschapper te spelen. (C3)**
- Tijdens de lessen FAAR hebben we het tijdens het bespreken van een casus gehad over beroepsgeheim en de moeilijkheid van de beslissing tussen iets naar buiten brengen om eventueel anderen te beschermen of over iets zwijgen om je cliënt te beschermen. Hier heb ik nog veel over nagedacht omdat ik dit moeilijk vind, de situatie is heel dubbel. Toch verkies ik om het met de juiste personen te delen (collega's, traject,...).  
Op stage heb ik ook alles waar ik toch wat mee zat of dat ik als ernstig(er) inschatte (bv. Wilma) gedeeld met een werkleider, en in mijn verdere carrière schat ik mezelf ook zo in. Ik overleg liever met collega's om de beste keuze te kunnen maken (met in gedachten het protocol rond beroepsgeheim in de organisatie waar ik op dat moment werk)
- Ik heb elke dag geschreven over mijn werkdag en eigenlijk kort gereflecteerd op wat ik goed vond gaan, wat ik moeilijk vond, wat ik leuk vond, wat ik gedaan heb,...

#### Eindbeoordeling (kruis één antwoord aan)

Zwaar onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	<b>Zeer goed</b>	Uitzonderlijk goed
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2. Contact leggen en oriënteren

### Mogelijke criteria

- De student verbindt zich, vanuit betrokkenheid, met cliënten, groepen, collega's en anderen.
- De student laat de cliënt in zijn waarde en geeft erkenning aan zijn verhaal.
- De student gaat in dialoog met de cliënt om het verhaal en de vragen duidelijk te krijgen. Hij analyseert situaties op micro-, meso- en macroniveau en komt tot een genuanceerd inzicht.
- De student gaat op zoek naar kennis, methodieken en analysemodellen.
- De student kan schriftelijk en mondeling, helder en gestructureerd, doelgerichte informatie overbrengen. Hij houdt hierbij rekening met de doelgroep.

### Beschrijving van de kwaliteiten en uitdagingen van de student op basis van concrete ervaringen en acties.

#### **Sabine :**

5  
Dat Julie betrokken is, blijkt uit haar bezorgdheid voor de medewerkers en haar inzet gedurende heel de stageperiode. Ze heeft alle taken uitgevoerd die werden verwacht: flexibel inspelen op de planning en eigenbelang (vb. bijwonen van een gesprek) opzij zetten voor het groepsbelang: bezetting van de kassa of begeleiding van nieuwe medewerkers. Ze was er altijd (geen afwezigheden) en heeft zoveel mogelijk op de werkvloer tussen de medewerkers gestaan. Ze heeft een extra inspanning geleverd door haar bijdrage aan de grote beurzen van het najaar (dag van de kringwinkel/aanbod speelgoed/kerstbeurs). Ze is ook de zaterdagen van de beurzen komen werken en was een nuttige hulp bij de voorbereidingen: Julie heeft mee nagedacht over planning (draaiboekje en bezetting). Ze heeft met iedereen zonder uitzondering samengewerkt: medewerkers en collega-werkleiders.

Julie luistert naar de verhalen zodat de medewerker zich gehoord voelt. Ze is oprecht geïnteresseerd en bezorgd over de beschikbare ondersteuning. Ze heeft een eigen stijl : ze is ontspannen, vraagt door en kan to the point komen.

Kwaliteit: zich inwerken in een 'nieuwe' organisatie door informatie te verzamelen door die zelf op te zoeken of collega's te bevragen over hun jobinhoud.

Het herwerken van het draaiboekje ter voorbereiding van de kerstbeurs (schriftelijk communiceren).

Een vertrouwensrelatie opbouwen met de medewerkers door mee te werken en interesse te tonen in hun beleving van de job en daarnaast ook informele contacten, kortom haar sociale vaardigheden ten volle benutten en uitspelen.

Uitdaging: opeisen van overlegmomenten (intervisie) om jouw ervaringen te toetsen aan die van een collega. Rekening houden met de grenzen van je mandaat zodat je niet opgebrand geraakt. (goede raad voor de toekomst ☺). Dus doorverwijzen waar het kan is anderen helpen en ook ervoor zorgen dat je je eigen taken goed kunt blijven doen.

### **Julie :**

- Zoals ik hierboven beschreef heb ik met iedereen (medewerkers van de eigen werkvloer, van andere werkvloeren en collega's) wel een keertje één op één een babbeltje gedaan, met de ene al wat meer over serieuzere zaken als met de ander. Ongeacht wie en wat hij/zij vertelt, ik luister naar hen, toon interesse en stel vragen. Ik durf hier dan ook wel tijd voor te nemen, ook al moeten ze werken (conflict met het mandaat van een werkleider), omdat ik ze graag beter leer kennen en wil laten zien dat ik oprecht waarde hecht aan wat zij willen vertellen, dat ik een luisterend oor wil zijn en om een authentieke relatie te kunnen opbouwen. Als ze er dan liever niet over praten, geen probleem, maar dan weten ze dat het kan moesten ze willen. Bv. ik heb een keer een uur met Patricia gepraat over haar situatie, waarom ze hier werkt, dat ze het werk zo leuk vind,... Ik had het gevoel dat ik haar echt beter had leren kennen en kon dingen mee pakken naar het werk toe uit alles wat ze verteld had (bv. dat ze niet meer mag poetsen). Patricia kwam achteraf ook zelf zeggen dat het gesprek haar deugd had gedaan. Achteraf voelde het voor mij ook alsof onze band echt beter was geworden. Ze kwam bijvoorbeeld ook meteen zeggen dat het haar laatste dag was, ik had men jas nog niet uit.
- Ik heb voor iedereen een kerstkaartje geschreven met een persoonlijke boodschap (iets wat ik tof vond, een kwaliteit,...) en een bedankje. Ook voor de meeste werkleiders. Want zij hebben mij tenslotte allemaal geholpen er een geslaagde stage van te maken. Sommigen kwamen zeggen dat ze het heel lief vonden en ik heb er ook veel terug gekregen (ook van andere werkvloeren). Patricia, Kenneth, Wilma, Elise (werkleider poets) , Sabine en zelfs Tom (de baas van de sociale werkvloeren) hebben ook gezegd dat ze mij toch wel gaan missen als ik weg ben. Dat duidt voor mij toch wel op een soort band die ontstaan is.
- Ik ben naar alle lessen van leergroep geweest en heb daar kennis van meegenomen naar stage bv. explorerend, bewustmakend en interviewend doorvragen, inzet constructief benoemen (bv. ik heb Kenneth er een keer op gewezen dat hij te veel aan het helpen was in het magazijn, ook al wou hij alleen maar behulpzaam zijn en dat mag maar hij had op die moment zelf een taak die ook moest afgeraken) ,...

- Als ik de opstart doe of een uitleg geef vraag ik op het einde altijd of alles duidelijk was en of iedereen weet hij moet doen. Ik schrijf de planning ook altijd in blokletters, dit is duidelijker dan mijn eigen geschrift. Ik benadruk ook altijd dat ze altijd vragen mogen stellen, dat ik het niet erg vind om de uitleg nog eens te doen. Als ik uitleg geef aan iemand die nog niet zo heel goed Nederlands kan praat ik rustiger en vraag ik vaker of hij/zij begrepen heeft wat ik gezegd heb. Ik heb ook geholpen bepaalde documenten bruikbaar en overzichtelijker te maken zodat de medewerkers deze makkelijker kunnen hanteren bv. document textiel, de planning van de kerstbeurs,...
- Ook met medewerkers van andere werkvloeren kan ik contacten leggen over werk-gerelateerde zaken en niet werk-gerelateerde zaken bv. Ik vroeg aan Esmeralda of zij plannen had met nieuwjaar, met Koen van het magazijn praat ik soms nog over ons interview op stubru, ook van Anja kreeg ik een kerstkaartje,...

7

#### Eindbeoordeling (kruis één antwoord aan)

Zwaar onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	Ze <sup>er</sup> goed	Uitzonderlijk goed
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. Stimuleren tot zelfontwikkeling

#### Mogelijke criteria

- De student onderzoekt de zelfredzaamheid van de cliënt.
- De student verkent de eigen vragen, behoeften en wensen van de cliënt. Hij gaat samen met zijn cliënt op zoek naar talenten, krachten en mogelijkheden en waardeert deze.
- De student heeft aandacht voor ondersteunende bronnen en netwerken van de cliënt.

#### Beschrijving van de kwaliteiten en uitdagingen van de student op basis van concrete ervaringen en acties.

##### **Sabine :**

Doordat Julie Y. goed opvolgde tijdens haar stage, heeft ze toch op 1M tijd al een vrij volledig beeld van haar kunnen schetsen waarmee begeleidster Sien voldoende info had om een stage te regelen in het NEC (normale economische circuit). De grootste winst was dat het zelfvertrouwen van Y. zulk een boost heeft gekregen dat ze een stage in het NEC aandurfde. als ik aan Julie vraag om ook F. op te volgen, dan kan ze concrete voorbeelden aanhalen om feedback te geven. Ze geeft aan wat er goed gaat en wat er beter kan. Ook al kunnen we voor F. weinig positieve dingen vertellen over zijn tewerkstelling bij WEB en formuleren we vooral werkpunten dan is dit nuttige info om hem toe te leiden naar een ander soort van tewerkstelling. Zelfs als hij liever niet werkt is dat nuttig om weten want dan kan zijn plaats door een andere gemotiveerde kandidaat worden ingenomen.

Kwaliteit: het vertrouwen winnen van een cliënt door naar de cliënt te luisteren, talenten te ontdekken (=waar de cliënt goed in is en dit ook benoemen) en ook de werkpunten bespreekbaar maken.

Uitdaging: op zoek gaan naar een job waar jouw talent tot zijn recht komt zodat je niet ontmoedigd wordt omdat je 'geen tijd hebt' voor wat je graag zou willen doen.

stage dient om ervaring op te doen in een werkcontext. Je kan hier onderzoeken waar je talenten liggen; waar je spontaan goed in bent, wat je graag doet en wat je liever zou doen. Je wil graag mensen persoonlijk begeleiden, samen met de cliënt een traject afleggen. Welk traject dat is, is afhankelijk van de setting waar je werkt. Bij WEB, op de werkvloer draait alles rond werkattitude en doorstromen naar werk. Het klinkt dus negatief als je zegt dat werkleiders 'geen tijd hebben' om voor de medewerkers een vertrouwenspersoon te zijn. Het gaat erom om op je werk die rol op te nemen die van jou wordt verwacht en als werkleider moet je je tijd vooral gebruiken om mensen te leren (samen)werken.



## Julie :

- Ik heb iedereen wel eens geobserveerd terwijl hij/zij aan het werken is. ik kan dan aangeven aan Sabine (wat ik vind) wie wat al goed kan en wat misschien nog bijgeschaafd kan worden. Dat wat goed gaat probeer ik ook steeds te benoemen aan de medewerkers. langs de andere kant durf ik het ook wel zeggen als iets niet goed is, volgens de regels van feedback natuurlijk.
- Leila heb ik op vraag van Leila zelf kassatraining gegeven en Kitty op vraag van Sabine. Hier heb ik dan ook wel mijn tijd voor genomen en geluisterd naar hun vragen/behoefte.
- Rita vertelde een keer aan mij dat ze moest afvallen van haar diëtiste. Ik vroeg haar toen of ze zelf ook wou afvallen waarop haar antwoord 'ja, 5 kilo' was. Toen vertelde ze dat het moeilijk was omdat ze te veel snoepte en niet genoeg stappen deed op het werk. Daarop vroeg ik of ze een stappenteller had. Dat had ze niet, dus vroeg ik of ze een smartphone had. Dat had ze wel dus heb ik een stappenteller app (ondersteunende bron) voor haar geïnstalleerd. Dit is maar een klein, niet-werk gerelateerd voorbeeld maar het was leuk haar iets nieuws aan te leren en haar probleem eigenlijk snel te kunnen oplossen.
- Als iemand iets tegen mij kwam vertellen, iets waar ze mee zaten, iets minder positief, probeerde ik steeds ook te polsen naar hun netwerk door te vragen 'kan je daar met iemand over praten? zo krijg ik een beter zicht op hun netwerk en kan ik hier rekening mee houden. Van Wilma bijvoorbeeld weet ik dat ze een psycholoog heeft, maar dat ze haar problemen niet echt met haar man kan bespreken.
- Toen ik voor Kenneth en Patricia een boodschap overbracht naar Sabine, met zeer goede bedoelingen, (zie uitleg C1) had ik hen beter gemotiveerd zelf het gesprek aan te gaan met Sabine. Dit zou veel leerrijker geweest zijn voor hen, zodat de drempel in de toekomst kleiner zou zijn. ik hen eigenlijk een leerkans afgenomen omdat ik ondoordacht wou helpen. Dit is zeker een uitdaging dat ik meeneem naar de toekomst.

Eindbeoordeling (kruis één antwoord aan)

Zwaar onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	Zeer goed	Uitzonderlijk goed
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 4. Sociaal-agogische expertise inbrengen

### Mogelijke criteria

- De student herkent het agogisch proces. Hij onderzoekt hoe hij op een methodische manier een veranderingsproces kan aanpakken.
- Hij gebruikt zijn kennis om samen met de cliënt te komen tot een analyse en formuleert doelen. Hij zoekt, met ondersteuning, naar optimale werkvormen. Hij kan de gekozen methoden verantwoorden tegenover zichzelf, de cliënt en collega's.
- De student onderbouwt en verantwoordt keuzes in het agogisch handelen vanuit actuele (internationale) inzichten en modellen.
- De student verkent en gebruikt de sociale kaart. Hij leidt de cliënt toe of verwijst door naar organisaties.
- De student verbeeldt door zijn stage-ervaring hoe hij organisaties relevant inzet in een praktijksituatie (opdracht sociale kaart)
- De student werkt zich in in procedures en regelgeving, administratie, wetten en regels.
- De student maakt informatie voor cliënten beschikbaar en verstaanbaar.

11

### Beschrijving van de kwaliteiten en uitdagingen van de student op basis van concrete ervaringen en acties.

#### **Sabine:**

Dankzij de input van Julie zijn er heel wat veranderingen in gang gezet: we hebben de taak van het prijzen van kleding overgenomen van de textielhal en waren zoekende naar methodes om de taken aan de medewerkers aan te leren: oude kleding uit de winkel te halen, nieuwe kleding te prijzen, orde op de textielafdeling. Bij elke taak heeft Julie de werkmethodes mee uitgeschreven en uitgetest samen met de medewerkers. Ook al was het niet gemakkelijk om medewerkers aan te sporen om gebruik te maken van de checklist, toch heeft Julie dit gedaan. Ze kon kritisch zijn voor een manier van werken, maar als beslist werd om dit toch zo toe te passen deed ze dat met overtuiging en kon ze de medewerker ook confronteren met zijn werkpunten.

Ze kan tekorten aan de methodes benoemen en voorstellen doen om te verbeteren (bv. Document kleuren prijskaartjes)

Taak sociale kaart: info opgezocht en besproken met Tom (verantwoordelijke) en Eileen (maatschappelijk werk)

Kwaliteit: eens een opdracht aanvaard, dan gaat Julie ervoor en zet ook medewerkers ertoe aan om op de afgesproken wijze te werken: vb. checklist bespreken met F., N. aanmanen om op de juiste manier kleding te prijzen.

### Julie :

- Ik heb een sociale kaart gemaakt op basis van een cliëntsituatie . Hier heb ik veel aan gewerkt op stage aangezien ik intranet nodig had en ik hier niet vanuit thuis op kan ( tijdens mijn opzoekwerk voor de sociale kaart heb ik nog meer geleerd over WEB en zijn verschillende diensten, C6). Ik heb hiervoor ook samengezeten met Eileen. Voor haar is deze sociale kaart het nuttigst aangezien zij veel doorverwijst. Ik heb dus al meteen mijn ideeën met haar kunnen delen.
- Het agogisch proces van Felix ( zie reflectieverslag)
- Echt doorverwezen naar andere organisaties heb ik niet gedaan, buiten mijn voorstellen van de sociale kaart (dit is Eileen haar job en Eileen is niet mijn stagebegeleider). Ik heb wel doorverwezen naar Eileen bv. Kenneth had een slechte dag want er was een voorval geweest met Sabine de dag ervoor en thuis ging het ook niet zo goed. Ik heb dan eerst naar zijn verhaal geluisterd, bijvragen gesteld en uiteindelijk gevraagd of hij graag eens bij Eileen zou langsaan. Dat wou hij wel dus heb ik gevraagd aan Eileen of dit kon. Dan was ik zeker dat hij correct geholpen zou worden. **Opnieuw had ik hem dit beter zelf laten doen, het had een groeikans geweest voor kenneth (C3).**

### Eindbeoordeling (kruis één antwoord aan)

Zwaar onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	Zeer goed	Uitzonderlijk goed
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 5. Vermaatschappelijken

### Mogelijke criteria

- De student ziet de kwetsbare positie van de cliënt in onze samenleving. Hij stelt maatschappijkritische vragen en is verantwoordigd.
- De student onderzoekt hoe hij de betrokkenheid van doelgroepen, netwerken en lokale welzijnspartners kan vergroten.
- De student volgt de actualiteit en legt hierbij het verband met de eigen organisatie en sector waarin hij werkt.
- De student heeft zicht op de beleidsplannen van de organisatie en kent de actuele ontwikkelingen in de sector.

### Beschrijving van de kwaliteiten en uitdagingen van de student op basis van concrete ervaringen en acties.

#### **Sabine:**

Tijdens onze overlegmomenten stelt Julie vragen over de begeleiding en opvolging van de medewerkers. Ze is geïnteresseerd in de verschillende statuten die bij WEB tewerkgesteld zijn en over hoe die worden begeleid.

Julie volgt overleggen waar het mogelijk is: intake, teamvergadering, evaluatiegesprek, functioneringsgesprek,...

Kwaliteit: gezonde interesse (geen nieuwsgierigheid) in leefwereld van medewerkers. Interesse in organisatie en partners (vb. OCMW:VDAB)

Uitdaging: nog meer info verwerven zodat verontwaardiging plaats kan maken voor begrip en kennis over sociale kaart (zodat je gepast kan verwijzen)

#### **Julie :**

- Ik heb een themaverslag gemaakt over het Artikel 60 § 7 van onze wetgeving. Met tewerkgestelden Artikel 60 werken wij veel (en steeds meer en meer) samen hier binnen de Kringwinkel. De meningen, op basis van verschillende standpunten, zijn verdeeld betreffende dit thema. Daarom heb ik ook voor dit thema gekozen. Door het maken van deze taak heb ik heel veel geleerd over het beleid, de werking, voor- en nadelen,... en heb ik nuttige adviezen kunnen formuleren.

- Onze medewerkers kennen veel onrechtvaardigheden, denk maar aan het voorbeeld dat ik gaf bij competentie 1 over Wilma. Als ik hier iets van opvang reflecteer ik hierover en bespreek ik dit met anderen. Ik probeer ook steeds mijn gevoel erover uit te spreken aan de persoon, dat ik het oneerlijk vind en erg. Om te laten zien dat ik hier niet zomaar over loop en dat het mij wel bezig houdt.
- Door het volgen van de vergaderingen (KWC-team) ben ik mee met de veranderingen in het beleid en hoe ze dit plannen door te voeren binnen de Kringwinkel.
- Ik ben niet beleidskritisch genoeg. Ik heb te weinig kennis over het beleid en moet de actualiteit meer volgen om een goed onderbouwd, kritisch standpunt in te kunnen nemen.

Eindbeoordeling (kruis één antwoord aan)

Zwaar onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	Zeer goed	Uitzonderlijk goed
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 6. Professioneel werken en ontwikkelen

### Mogelijke criteria

- De student is enthousiast om te leren. Hij communiceert over werkervaringen en het eigen leerproces. Hij gaat aan de slag met feedback en neemt initiatieven in zijn leerproces.
- De student heeft inzicht in de doelstellingen, de doelgroep, de werking van de organisatie en sector en stelt hier vragen over.
- De student is een teamplayer: hij is collegiaal en loyaal. Hij kent het verschil tussen diverse vormen van werkondersteuning (teamoverleg, intervisie en werkbijeenkomst) en levert er een beperkte, eigen bijdrage in.
- De student toont zijn engagement: hij komt afspraken na, hij voert afgebakende taken zelfstandig uit en neemt initiatief.
- De student heeft inzicht in het netwerk van relevante partners en begrijpt het belang ervan.
- De student kan het profiel van de MW'er binnen de organisatie omschrijven en vertaalt dit naar concrete situaties.
- De student heeft inzicht in de kwaliteitsprocessen van de organisatie.

### Beschrijving van de kwaliteiten en uitdagingen van de student op basis van concrete ervaringen en acties.

#### **Sabine :**

15

Van de eerste tot de laatste dag van de stage was Julie even enthousiast. Ze heeft zo vlug mogelijk de taken van de winkelmedewerkers aangeleerd zodat ze op haar beurt ook de ondersteunende rol van werkleider op zich kon nemen. Ze stelt zich vragen bij haar manier van aanpakken (= ze vraagt feedback aan mij of ze vraagt om geëvalueerd te worden na het gesprek met Y. en begeleidster Sien)

Julie heeft een mooi traject afgelegd. Ze heeft op 3M tijd heel wat taken van de een werkleider uitgevoerd zoals ze zich had voorgenomen:

- opstart van de winkelploeg: eerst samen met mij de bezetting bekijken en bespreken wie best met wie in de ploeg staat. Voldoende afwisseling in de ploegen zodat iedereen met iedereen leert samenwerken. Rekening houden met persoonlijke vragen van medewerkers zoals liefst geen kassa in de namiddag of geen twee shiften kassa. Bekijken wie nog extra training of ondersteuning nodig heeft. Taken van poetsen/orde en aanvullen verdelen tussen de medewerkers.
- Naar het einde van de stage toe maakt Julie zelfstandig de planning en doet de opstart zonder mij
- ze draait zelf mee in de winkelploeg en observeert de medewerkers op de werkvloer: of ze de opgelegde taken uitvoeren, de pauzetijden respecteren, goed samenwerken

- ze kan de medewerkers welgemeende complimenten geven of confronteren met hun manier van werken als die niet is zoals het hoort
- ze volgt overlegmomenten en levert een actieve bijdrage in de gesprekken

### **Julie :**

- Ik toon engagement door zelf voor te stellen om te komen helpen op de kerstbeurs en te helpen met bepaalde taken bv. het inschrijven van de personeelsaankopen. Over het algemeen zit ik over de vereiste uren en dagen.
- Als Sabine niet aanwezig was, kwam ik toch naar stage. Ik mocht dan de opstart zelf doen en de winkel grotendeels zelf opvangen (natuurlijk was er altijd wel een werkleider aanwezig waar ook vragen aan gesteld konden worden en die de verantwoordelijkheid droeg). Ik had altijd een telefoon op zak zodat ze mij konden bellen als ze mij niet meteen vonden, maar ik bleef in de winkel dus ik was altijd in de buurt om te komen helpen. Het meeste wist ik ondertussen ook wel over de winkel en kon dus al redelijk veel vragen beantwoorden. Wist ik het niet twijfelde ik niet om dit te vragen aan een werkleider of medewerker die aanwezig was. Ook de winkeltaken (rekken aanvullen, kassashiften draaien, decoreren van de etalages,...) voerde ik uit als Sabine dat vroeg of uit eigen initiatief.
- Ik heb samengezeten met Katrien en Eileen, twee belangrijke personen waar de sociale werkplaatsen mee samenwerken, om hun functie beter te leren kennen.
- Ik heb functioneringsgesprekken ( van Kenneth en Rita) bijgewoond. Tijdens de voorbereiding hiervan heb ik mijn inzeg ook mogen doen tegen Sabine, die dat dan meenam in haar voorbereiding. Als ik tijdens de gesprekken echt nog iets toe te voegen had, deed ik dat ook.
- Ik laat mij veel leiden door mijn gevoel en kan moeilijk loslaten. Ik wil te veel doen, ik wil te veel helpen, maar dat gaat gewoonweg niet altijd en dit botst soms met het mandaat dat ik heb als werkleider. Dat maakt dat ik het soms moeilijk heb met mijn rol als maatschappelijk werker binnen de context van deze stage. Ik vind het moeilijk een goede mengeling te vinden tussen betrokken zijn met de medewerker, vertrekken vanuit zijn beleving en tegelijkertijd duidelijk zijn en kunnen confronteren.



Eindbeoordeling (kruis één antwoord aan)

Zwaar onvoldoende	Ruim onvoldoende	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed	Zeer goed	Uitzonderlijk goed
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Globaal beeld

### Sabine :

- Welke kwaliteiten heeft deze student?

Is betrokken: ze is een volwaardige WEB medewerker, verschuilt zich niet achter het imago van 'stagiair', neemt haar verantwoordelijkheid op. Ze neemt initiatief om de werking te ondersteunen

17

Is betrouwbaar: stipt in gemaakte afspraken

Is empathisch: kan zich inleven in hindernissen die medewerkers ondervinden

- Welke uitdagingen gaat deze student aan?

Voelt zich verantwoordelijk, maar kan daardoor ook moeilijk loslaten: vb. erop leren vertrouwen dat wij als werkleider niet alle hulpvragen zelf moeten beantwoorden.

Het doel voor ogen houden: bij WEB is dit tewerkstelling

## Julie :

Ik heb het gevoel dat ik mij heel hard gesmeten heb op de stage, dat ik alles heb ingezet wat ik kon inzetten en dat ik veel engagement heb getoond. Ik ben ook heel blij dat ik dat gedaan heb wat maakt dat de stage voor mij wel echt geslaagd was.

Ik heel veel bijgeleerd over mezelf, waarvan het belangrijkste is dat ik de individuele begeleiding mis. Dit vind ik heel leuk om te doen en daar voel ik mij ook het beste bij. Dit ga ik dan ook meer zoeken naar de stage van volgend jaar toe. Dit was voor deze stage zowel een sterkte als een zwakte. Ik heb het gevoel dat ik voor enkelen echt een verschil heb gemaakt, maar dit maakt ook dat ik het mandaat van werkleider met zijn taken soms uit het oog verloor. Zoals ik in mijn reflectieverslag beschreef laat ik mij veel leiden door mijn gevoel en kan ik moeilijk loslaten. Wat ook maakt dat ik nog niet echt een evenwicht heb gevonden tussen betrokken zijn, vertrekken vanuit de beleving van de medewerker en tegelijkertijd confronteren en grenzen stellen.

- Welke kwaliteiten heeft de student?

18

*Ik toon engagement*

*Ik ben leergierig*

*Tegen het einde kon ik goed zelfstandig werken. Ik ga dit niet uit de weg.*

*Ik blijf authentiek in mijn contacten met mensen. Ik ben oprecht, eerlijk en betrokken.*

*Ik kan goed luisteren naar mensen en ben respectvol voor mensen en hun beleving/situatie/...*

- Welke uitdagingen gaat de student aan?

*Ik ga mijn professionaliteit verder ontwikkelen zonder mijn authenticiteit op te geven.*

*Ik ga leren mijn gevoelens niet te laten primeren en meer doordacht acties ondernemen. Dat wat we leren op school en mijn eigen ervaringen hiermee nog meer eigen maken.*

*Meer focussen op het beleid en de actualiteit volgen zodat ik meer onderbouwd en kritischer meningen kan vormen.*

