

Feedbackbalk schrijfvaardigheid (kruis aan indien van toepassing)

| | | |
|--|---|--|
| De tekst toont een duidelijke evolutie in schrijfvaardigheid van de student OF de tekst getuigt van nadrukkelijke zorg voor taal OF het taalgebruik in de tekst benadert een professioneel (excellent) niveau <input type="checkbox"/> JA | De tekst is op taal- en tekstniveau correct, meestal helder en gepast geformuleerd. De tekst vertoont enkele taalfouten. Niveau: voldoende tot goed <input type="checkbox"/> JA | De tekst heeft op taal- en tekstniveau een onvoldoende professioneel karakter. De tekst vertoont te veel taalfouten, is onvoldoende helder en/of vertoont onvoldoende tekstsamenhang. De student neemt contact op met het schrijfcentrum. Niveau: onvoldoende <input type="checkbox"/> JA |
|--|---|--|

Tussentijdse evaluatie

| Datum | Opleidingsonderdeel | Naam docent | Naam student | Klas |
|-----------|------------------------------|-----------------|-----------------------|------|
| 12/11/'19 | Persoonlijk traject en stage | Daniel Janssens | Julie Vangoidsenhoven | 2C4 |

Dinsdag twaalf november hielden mijn stagebegeleidster, Sabine, en ik een tussentijdse evaluatie over de stage die ik aan het lopen ben bij vzw SW WEB. We hadden dit beiden goed voorbereidt zodat we deze tijdens de evaluatie gemakkelijk naast elkaar konden leggen. Onze voorbereidingen waren vrij verschillend dus ik heb verschillende dingen kunnen leren over mezelf. Langs de andere kant kon ik ook veel voorbeelden geven aan Sabine, waar zij zelf niet aan gedacht had, en laten zien dat ik al veel verwezenlijkt heb.

Om een duidelijk overzicht te krijgen op wat al goed gaat tot nu toe en op wat mijn uitdagingen zijn, heb ik hieronder onze voorbereidingen samengebracht per competentiecluster. Dat wat in het cursief staat is wat we nog hebben toegevoegd tijdens het gesprek. Op het einde komt dit nog eens samen tot een globaal beeld op het eerste deel van de stage. Dit deel maakten we samen tijdens het evaluatiegesprek.

1. Vakmanschap ontwikkelen

Sabine

- Julie bouwt een vertrouwensrelatie op met Yoni die bij ons een activeringsstage doet van 1 maand. Yoni neemt haar in vertrouwen en vertelt haar wat het voor haar zo moeilijk maakt om bv. Kassa te doen. Ze voelt de angst en twijfel van Yoni en kan zich inleven in haar situatie. Ze toetst dit aan de reële werksituatie en zoekt deeltaken die voor Yoni wel haalbaar zijn zodat deze toch zinvol werk doet en ook zichzelf nuttig voelt. Wat Yoni over haar privé tegen Julie vertelt houdt ze voor zichzelf. Ik vind dat Yoni ook wel zelfstandig kan werken, maar Julie ziet het als haar persoonlijke opdracht om zoveel mogelijk samen te werken met Yoni zodat ze haar zoveel mogelijk kan ondersteunen. Voor het begin van de stage van Yoni is dit OK, maar naar het einde van de korte maand moeten we ook kunnen evalueren of Yoni in staat is om zelfredzaam te zijn. Julie eist haar tijd samen met Yoni op en wil mee beslissen over de uit te voeren taken. Dat vind ik goed. Ze denkt mee na over het proces dat Yoni maakt
- Julie heeft het er soms moeilijk mee als medewerkers niet schijnen te doen wat zij (na overleg met mij) aan hen vraagt te doen bv. Nick moet kleding prijzen en Julie legt uit hoe hij de prijskaartjes kan klaarleggen om dan alle kleding dezelfde prijs te geven. Nick wil het op zijn manier doen terwijl we eerder besproken hebben om het iedereen op dezelfde manier aan te leren.

Ze probeert anderzijds ook moeilijke boodschappen te brengen zoals wanneer een medewerker beter zijn best moet doen.

Julie

- Ik probeer bewust evenveel aandacht te geven aan iedere medewerker, voor elke medewerker evenveel tijd vrij te maken om ze beter te leren kennen en om te laten zien dat iedereen even belangrijk is. Ik probeer bijvoorbeeld na elke werkdag bij iedereen nog een langs te gaan of als ik met iemand aan het werken ben probeer ik vragen te stellen om te laten zien dat ik oprecht geïnteresseerd ben in hun, hun beleving van dingen (vooral ook binnen WEB om achter onrechten te komen) en hun leven. Dit lukt echter niet altijd en dit lukt ook zeker niet bij iedereen even goed. De ene is opener dan de andere (bijvoorbeeld Wilma) en voor de ene krijg ik meer ruimte om dat te doen dan bij de ander (bijvoorbeeld Yoni). Doordat ik dit zo bewust doe en verder probeer te communiceren dan over het werk maakt dat er soms dingen tegen mij worden vertelt waar de medewerkers mee zitten, niet blij mee zijn, hen boos maakt. Deze zaken probeer ik altijd verder te onderzoeken, eventueel te bespreken met Sabine en iets aan te doen. Bijvoorbeeld : Wilma heeft al meerdere keren (zelfs bijna elke keer als ik haar zie) vertelt dat ze het moeilijk heeft, dat ze niet graag naar het werk komt, dat ze gaat flippen. Dit heb ik dan ook al meerdere keren aan Sabine verteld en volgens haar is dit niet meer dan aanstellen, ze is een 'dramaqueen'. De werkleiders kennen haar natuurlijk beter, Wilma wilt ook niet vertellen wat er nu juist aan de hand is en het kan natuurlijk dat ze het wat erger maakt dan dat het eigenlijk is, maar als ze het blijft herhalen en soms met de tranen in haar ogen dan wringt dit voor mij. Dan wil ik dit verder onderzoeken (volgens alle mogelijke perspectieven, dus ook Wilma en misschien Eileen) , tijd aan geven en er voor zorgen dat ze wel terug graag komt werken.

Toen ik dit vertelde aan Sabine tijdens de tussentijdse evaluatie zei zij dat ik goed een verschil moet maken tussen need to know (nodig om het werk goed te kunnen uitvoeren) en nice to know (uit nieuwsgierigheid). Dit is inderdaad een belangrijk onderscheid, maar ik kan wel zeggen dat zo'n dieper gesprek vaak spontaan komt van de medewerker uit en dat het dan wel goed voelt dat mensen mij in vertrouwen nemen. Ik vind het gewoon ook wel belangrijk dat mijn medewerkers of cliënten in mijn toekomstige job hun hart kunnen luchten bij mij, of dit nu over de job gaat of in de privésfeer, en dat ze niet meteen moeten worden doorverwezen. Dit is iets dat Sabine sneller zal doen dan mij. We hebben dit een verschil in de manier van leiding geven genoemd waarbij de één natuurlijk niet beter is dan de ander. Het is ook een verschil van mogelijkheden: als stagiair heb je meer ruimte om exclusief aandacht te geven aan 1 medewerker. Als werkleider heb je minder tijd om met iedereen persoonlijk bezig te zijn.

Kwaliteiten :

- tijd nemen voor iedereen (en niemand anders behandelen), voor hun gevoelens en problemen. Bv. Toen ik Yoni wenend weglopen ben ik haar gevolgd en heb ik de tijd genomen om naar haar te luisteren, haar haar verhaal te laten doen. Dit duurde een uur, een uur dat er eigenlijk gewerkt moest worden maar dit vond ik toen belangrijker.
- het willen helpen bij problemen omdat ik vind dat iedereen niet alleen zijn werk goed moet doen, maar er ook graag moet zijn en trots moet zijn dat hij/zij daar werkt. Bv. Het gevoel van Wilma aanhalen, omdat ik niet het mandaat heb om het zelf te onderzoeken of op te lossen.

Dus ik vind dat ik het op zijn minst kon aanhalen in de hoop dat er iets mee gedaan wordt door degene die het mandaat wel hebben.

Valkuilen :

- sommige zaken wringen bij mij, voelen als onrecht, maar ik mag niet naïef worden bv. Dat Wilma niet graag komt werken terwijl ze dat vroeger wel deed wringt, maar dit kan inderdaad ook aanstellerij zijn en een manier om zaken gedaan te krijgen. Ik denk dat ik me vaak laat leiden door mijn gevoelens en mijn 'onrechtvaardigheidsgevoel' dat natuurlijk niet altijd klopt. Dus het blijft belangrijk om situaties vanuit verschillende perspectieven te bekijken, dieper te onderzoeken en niemands gevoelens te negeren.
- ik kan een onderscheid maken tussen vertrouwelijke informatie en niet-vertrouwelijke informatie, maar wat ik juist met vertrouwelijke info hier moet doen kan ik niet inschatten. Dit is meer de taak van Eileen maar dit wringt voor mij omdat dit is iets dat ik liever zelf zou willen aanpakken omdat ik vaker met de medewerkers werk. Ik weet ook van mezelf dat ik in mijn toekomstige job meer individuele begeleiding moet kunnen geven, omdat ik dit leuker vind. Daarom is dit voor deze stage specifiek een valkuil, ik moet dit hier echt kunnen loslaten, maar als toekomstig maatschappelijk werker vind ik dit eerder een kwaliteit.

Beoordeling : momenteel OK

2. contact leggen en oriënteren

Sabine

- Julie grijpt alle kansen aan om verbinding te maken met de medewerkers door samen met hen op de werkvloer te staan. Ze is aanspreekbaar als stagiair-werkleider. Ze draagt net als elke werkleider een telefoon op zak (*Julie : zodat ze mij ook effectief kunnen bellen als er zich een probleem voordoet en ik ben niet in de buurt*) en wil op zoek gaan naar antwoorden op vragen/problemen.
- Als Julie mee op de werkvloer staat, tracht ze bij elke medewerker langs te gaan om te kijken of ze te opgedragen taken uitvoeren en of ze hierbij nog vragen hebben.
- Julie heeft met de meeste werkleiders contact gemaakt en kan zo verschillende stijlen van leidinggeven en coachen evalueren. Ze probeert ook af te spreken met Eileen die als maatschappelijk werker onze maatwerkmedewerkers ondersteunt.
- Julie tracht situaties objectief weer te geven. Als ze haar mening geeft, vraagt ze naar feedback of zoekt ze naar redenen waarom iemand zus of zo reageert en naar het effect dat dat op anderen heeft. Ze heeft niet met iedereen van de medewerkers een even goede klik en dat is menselijk omdat sommigen door de problemen of beperkingen die ze hebben vervelend gedrag vertonen. Het is een werkpuntje om te begrijpen waar dit gedrag vandaan komt.
- Julie communiceert helder en eerlijk. Als ze voor een groep spreekt, doet ze dat gestructureerd en zelfzeker. Ze dwingt respect af.

Valkuil

- Het zoeken van kennis, methodieken en analysemodellen is nog een werkpunt, ik doe veel vanuit mijn gevoel en mijn rechtvaardigheidsgevoel. Dit moet meer wetenschappelijk onderbouwd zijn.
Dit is volgens Sabine niet echt van toepassing. Wat een werkleider wel goed onder de knie moet hebben is een goede communicatietechniek.
- Een werkpunt voor mij blijft het schrijven van mails. Dit blijft moeilijk en iets waar ik altijd over twijfel en daarom ook veel tijd in steek altijd
- analyseren op macroniveau
- ook met de minder open medewerkers een dieper gesprek hebben, zodat ik hen beter kan leren kennen en een beter beeld krijg over hoe zij staan tegenover de werking (zodat ik met hun feedback kritische vragen kan stellen over de werking)

kwaliteiten

- Zoals ik hierboven beschreef hecht ik veel belang aan de medewerkers en hun eigen verhalen, ik maak hier tot hoeverre dat het kan ook tijd voor en beoordeel niemand. Ik pak deze tijd ook om goed door te kunnen vragen en het verhaal zo duidelijk mogelijk te krijgen. Hierbij vind ik het wel moeilijk om op het macroniveau te analyseren. Zo heb ik al een dieper gesprek gehad met Patricia, Wilma en Yoni. Ik moet wel zeggen dat dit ook makkelijk ging omdat zij nogal open zijn en ook willen vertellen, bij de rest vind ik dit al wat moeilijker. Dit is dus zeker een uitdaging voor mij waar ik voor wil gaan, want een goede vertrouwensband en een vertrouwelijke sfeer op de werkvloer vind ik heel belangrijk.
- Ik herwerkte enkele documenten naar documenten die ik duidelijker zou vinden bv. het document over het prijzen van de kleding (Kitty en Yoni lieten mij weten dat dit duidelijker was) en het document over dag van de kringwinkel (dit vond Sabine zelf goed.)
! dit is iets dat ik ook altijd extra aan Yoni vraag omdat de lay-out van een document voor haar echt kan uitmaken of zij een taak wel of niet kan. Zo vroeg ik aan haar of zij aan het document van de kleuren van de kleding begreep en ze gaf aan dat dit drie weken duurde voor ze dit snapte. Toen vroeg ik aan haar welke verandering eventueel zou maken dat ze hier wel aan uit kan en eigenlijk kwam dit neer op 2 simpele dingetjes die gemakkelijk aangepast zouden kunnen worden. Als deze 2 details aangepast zouden worden kan zij hier veel beter mee werken en zou de koppijn die zij letterlijk krijgt haar bespaart kunnen worden.
- Na de tussentijdse evaluatie van Yoni maakte ik een evaluatieblad met enkele vragen over hoe ik het gedaan heb tijdens de evaluatie. Ik stelde daarin ook vragen over die vragen bv. waren mijn vragen duidelijk? Wist je waar ik naar polste? Deze vond Sien voldoende duidelijk. (schriftelijk). Sien en Yoni schreven ook dat in tegenstelling tot andere evaluaties, ik zeer veel voorbeelden kan aanhalen en deze voorbeelden ook zodanig duidelijk zijn waaruit Sien kan afleiden dat Yoni gemotiveerd is en vooruitgang wil boeken.

Beoordeling : momenteel OK

3. stimuleren tot zelfontwikkeling

Sabine

- Eerst een vertrouwensrelatie opbouwen met individuele cliënten en daarna ook de cliënt in groep ondersteunen. Yoni kan bijvoorbeeld ook perfect functioneren als ze ondersteunt wordt door haar collega's.
- Met Yoni loopt het proces goed omdat zij een meegaand karakter heeft. Felix is een nieuwe uitdaging want hij is niet zo meegaand. Echter heeft hij ook recht op ondersteuning op te kunnen ontwikkelen.

Julie

Kwaliteiten

- Ik probeer los van wat Sabine zegt over een bepaalde medewerker zelf te kijken in hoeverre die persoon taken alleen kan uitvoeren. Bv. dat Felix taken niet goed uitvoert en zeer traag werkt is iets dat ik zelf ook opmerk, maar dat Kenneth nu ook veel ondersteuning nodig heeft (een concrete taak, controle,...) omdat hij anders te veel bezig is met zelf shoppen of rondwandelen of babbelen is iets dat ik zelf opmerkte en niet van Sabine vernomen heb. Langs de andere kant zie ook dat Yoni al heel zelfstandig taken kan uitvoeren, maar vaak nog onzeker is. Dan probeer ik haar te stimuleren door duidelijk te benadrukken dat ze het heel goed doet en dat ze snel leert. Ook Leila en Tom leren heel snel, ze hadden de kassa snel onder de knie. Dit zeg ik hen dan ook en zeker ook tegen andere mensen die erbij staan, een beetje stoefen en laten zien dat ik trots ben om hen ook trots te maken/ goed laten voelen ! een uitdaging kan misschien zijn om eens zelf een planning op te stellen waarbij je ook de 'sterkere' en de 'zwakkeren' moet verdelen over de twee ploegen.
- Bij Yoni ben ik heel erg bezig met het ontdekken van haar krachten en behoeften om die krachten naar buiten te kunnen brengen. Deze willen we in kaart brengen zodat zij dit mee kan nemen in het NEC (! Evaluatieblad aan Sien vragen, want dit komt uit voorbeelden die ik gegeven heb tijdens de tussentijdse evaluatie) ! ik heb hier nu tijd voor, maar jammer genoeg gaat een werkleider daar amper tot nooit de tijd voor hebben. Bv. Toen Yoni mee aan de kassa stond was ik Leila aan het uitleggen hoe ze een wisselkassa moet maken, Yoni was aan het luisteren en trok bedenkelijke blikken. Toen heb ik tijd gemaakt en samen met haar gezocht naar een manier waardoor zij deze taak perfect ook op haar zou kunnen nemen. Dit was eigenlijk heel leuk en zij werd er zo door gemotiveerd dat ze kwam vragen aan mij of ik volgende week tijd wou maken zodat ik haar wat kassataken kan leren. Ik vind het zo belangrijk dat Yoni leert dat zij dezelfde taken evengoed kan uitvoeren, mits zij eigen systemen zoekt die werken voor haar. Ik wil haar uitnodigen actief te zoeken naar die systemen zodat zij minder belemmert wordt door de dyslexie dat zij heeft.
- Ook probeer ik naar de behoeften van de andere medewerkers te luisteren en hier iets aan te doen bv. Toen Kenneth aangaf dat hij hoofdpijn had zei ik dat hij gerust een keer meer wat water mocht gaan dringen en is naar buiten mocht gaan om wat frisse lucht te nemen (! niet om een sigaret te roken). ik moet wel zeggen dat dit vaak over kleine, tijdelijke behoeften gaat die gemakkelijk op te lossen zijn, als het echt gaat over structurele zaken of zaken op lange termijn is dit al moeilijker. Hier heeft de werkleider amper tijd voor en dit is eerder ook de taak van Eileen denk ik.

- Tot slot probeer ik de sterktes van iedereen altijd te benoemen als ik het zie en te laten zien dat ik ze waardeer bv. dat Leila en Tom kassa heel snel geleerd hebben en echt al goed kunnen, dat Maria goed opleiding kan geven en decoreren, dat Nick alles van de kassa kent dus als ik het niet weet ik hem erbij kan roepen, ...Langs de andere kant durf ik de medewerkers te wijzen op dat wat niet goed ging. Natuurlijk wel op een respectvolle manier en zo dat zij er ook uit kunnen leren en gestimuleerd worden om beter te doen.
- Omdat ik veel belang hecht aan de gevoelens van de medewerkers vind ik het belangrijk dat ze goed ondersteund worden. Het liefst van al zou ik voor iedereen die persoon zelf willen zijn, een vertrouwenspersoon, maar hier hebben de werkleiders geen tijd voor en worden daarom doorverwezen naar Eileen. Vrijdag 15/11 ga ik een voormiddag Eileen volgen om kennis te maken met haar functie.

Om na te gaan of ik dit mij meer interesseert, maar ook of dit wel voldoende is voor de medewerkers want veel wordt er niet uitgewisseld tussen Eileen en de werkleiders (vanuit een nogal kritische blik). Verder probeer ik ook te polsen naar het netwerk (buiten WEB) van de medewerkers door op een losse, informele manier een babbeltje te slaan met hen. Waar ik dan uit hoop af te leiden of ze genoeg steun vinden in hun huishouden, van vrienden,... bv. Zo ben ik van Yoni te weten gekomen dat haar man haar niet altijd begrijpt en ook niet veel aandacht besteed aan het feit dat ze het vaak moeilijk heeft. Van haar zus en mama krijgt ze wel veel hulp en steun. Gunther is single, maar is goed bevriend met zijn buurman. Wilma verteld aan haar man, maar heeft verder niemand die ze haar problemen mee kan delen. Ze had eerst iemand maar die persoon ging zich te veel bemoeien dus daar verteld ze liever haar verhaal niet meer aan.

Valkuilen

- Ik vind het moeilijk om de behoeften of wensen van de medewerkers op structureel vlak te bekijken. Om dit op te lossen in het grote plaatje en op lange termijn ipv een snelle oplossing voor een individu te bedenken. Daarbij heb ik ook nog niet echt zicht op wie welk mandaat nu juist heeft.

Beoordeling : Te weinig materiaal om momenteel te kunnen beoordelen

4.sociaal-agogische expertise inbrengen

Sabine

- De groepsdynamiek wordt beïnvloed door het beperkte functioneren van een bepaalde medewerker (F.). We bespreken een actieplan om deze medewerker zo lang mogelijk aan boord te houden. We schroeven het takenpakket terug zodat we ons kunnen concentreren op een deeltaak. Deze taak moet goed worden uitgevoerd en nadien moet het tempo worden opgevoerd. De instructies voor de medewerker worden door Julie herschreven in begrijpbare taal. Ook taalcoach Eileen heeft de instructies bekeken en een checklist ontworpen die we kunnen gebruiken voor zelfevaluatie en controle van F. Deze cliënt moet van nabij worden opgevolgd zodat het leerproces opgevolgd kan worden. Binnen de maand moeten we kunnen evalueren of we deze medewerker aan boord kunnen houden of moeten verwijzen naar een meer laagdrempelige werkvloer of een andere vorm van sociale economie (beschutte werkplaats)

Kwaliteiten

- Yoni heb ik specifiek en met veel ondersteuning kunnen begeleiden. Ik heb haar heel vlak de taken aangeleerd startende met het makkelijkste, de textiel (*pauze-tijden, sorteren van de prijskaartjes, haar weg vinden,... normaal niet zoveel aandacht nodig maar haar dyscalculie en dyslexie is dit heel moeilijk voor haar*) , en eindigend met de het moeilijkste, deeltaken van de kassa. Hier is niet echt een methodiek aan te pas gekomen omdat het enkel ging om het aanleren van de taken. Wat bij haar wel een uitdaging was, was het zoeken van manieren waarbij de dyslexie geen hindering was. Daarbij was het heel belangrijk dat ik hier belang aan hechte, tijd voor maakte en probeerde mij in te leven in haar. Langs de andere kant heb ik ook wel direct met haar afgesproken dat het aan haar is om mij duidelijk te maken wat wel kon en wat niet, en waarom dan niet, omdat ik anders niet kan weten hoe het voor haar is. Het aanleren van de taken is voor mij niet genoeg als eindresuslaat.

Ik hoop dat doordat zij een beter beeld heeft op haar sterktes en zwaktes, sterker in haar schoenen staat, haar dromen kan waarmaken zonder gehinderd te worden door haar dyslexie en hier positief tegenaan kan kijken.

! ik moet hierbij veel meer beroepen op actuele inzichten en modellen, en minder op mijn eigen gevoel , zodat ik mijn handelen beter kan verantwoorden en onderbouwen.

- Met het reilen en zeilen van de organisatie ben ik veel bezig bv. het huishoudelijk reglement, wat te doen bij brand en een incident (dit heb ik de eerste dag ook aan Yoni uitgelegd), het arbeidreglement, sommige zaken dat afgetekend mag worden heb ik ook al mogen aftekenen (bv. inleveren van een afwezigheidsbriefje, tussentijdse evaluatie van Yoni, ...)
- Als de medewerkers om uitleg vragen probeer ik dit steeds zo duidelijk mogelijk te doen en ook expliciet te vragen of ze het begrijpen bv. toen ik Leila kassatraining aan het geven was vroeg ik dit veel vaker omdat zij nog niet zo goed Nederlands kan dus dan moet ik ook zien dat ze ook de woorden die ik gebruik begrijpt.

Valkuilen

- ik moet hierbij veel meer beroepen op actuele inzichten en modellen, en minder op mijn eigen gevoel , zodat ik mijn handelen beter kan verantwoorden en onderbouwen.
- Taak sociale kaart moet ik nog maken. Ik maak ook niet veel gebruik van de sociale kaart omdat er al heel veel is binnen WEB en vaak bij de opstart al beslist is welke ondersteuning de persoon gaat krijgen.
- Ook Felix krijgt nu extra ondersteuning omdat er opgemerkt werd dat hij achteruit ging ipv vooruit ging. Hij moet nu terug met de makkelijkste taken beginnen en krijgt hiervoor een checklist. Ik moest hem dit gaan uitliggen, maar dit voelde wat fout aan. Dit lijkt mij niet de juiste manier omdat het wat kinderachtig overkomt en hij werkt hier al langer en dit moest eerder niet, dit kan wel beledigend overkomen denk ik. Misschien had ik dit toch moeten doen omdat Sabine en Eileen beslist hadden dat dit de manier was en het zo zou gebeuren.

Beoordeling : Te weinig materiaal om momenteel te kunnen beoordelen

5. vermaatschappelijken

Sabine

- Maatwerkdecreet bestuderen en gevolgen voor de medewerkers in vraag stellen: kunnen we zwakke profielen aan boord houden, wetende dat die niet in staat zijn om door te stromen naar het NEC? we hebben zowel een sociale als een economische doelstelling en als we steeds met de zwakste profielen achterblijven, kunnen we het werk op onze werkvloer niet meer georganiseerd krijgen
- Julie heeft een afspraak gemaakt met Eileen om informatie te verwerven over hoe externe partners worden ingeschakeld of hoe de medewerkers bij problemen worden doorverwezen of ondersteund.

Julie

Valkuilen

- Ook vragen stellen die verder gaan dan het individu en de werking, ook op macroniveau kritisch zijn.
- Beter beeld hebben op de sociale kaart zodat ik netwerken en welzijnspartners kan vergroten.
- Actualiteit volgen.
- Beter beeld krijgen op de beleidsplannen, op macroniveau bv. Project waarin ze textiel opnieuw willen verwerken en terug draad van willen spinnen, nieuwe manier van recycleren dat nog beter is voor het milieu.

kwaliteiten

- Ik probeer de social media van WEB in het oog te houden en dingen ook te delen op mijn social media zodat ik dit ook onder mijn netwerk (vaak een jonger publiek dan de gemiddelde klant van WEB) komt.
- Klein interview gedaan op Studio Brussel tijdens StuBru@work
- Ik probeer ook aandacht te besteden aan wat er in het privéleven van de medewerkers afspeelt en wat er allemaal kan/gebeurd binnen WEB, en kan daar soms mijn vragen bij stellen (micro- en mesoniveau) bv. Kenneth zit in schuldbemiddeling en kon niet mee op personeelsuitstap omdat ze die dag een budgetmeter kwamen plaatsen. Hij kon zijn afwezigheid niet telefonisch melden omdat hij geen belkrediet meer had , dus is hij naar het station gekomen om dit te melden maar dit gold niet als wettige afwezigheid en kreeg daarom een waarschuwing van May. Wat dan wel kan binnen WEB is dingen kopen aan personeelskorting. Je hebt dan maar een bepaald budget, maar dit valt makkelijk te ondermijnen als je wilt. Dat is ook wat Kenneth doet, hij laat zijn vriendin komen om dingen te kopen. Dan wel niet aan die korting, maar hij besteedt zijn geld wel terwijl hij juist op zijn geld moet letten.

Beoordeling : Te weinig materiaal om momenteel te kunnen beoordelen

6. professioneel werken en ontwikkelen

Sabine

- Julie neemt initiatief om zoveel mogelijk ervaring op te doen in verschillende werksituaties: samenwerken met medewerkers en werkleiders, verschillende tijdstippen: week en weekend, onder supervisie en partiële verantwoordelijkheid.
- Julie staat open voor feedback en blijft kritisch tov werking. Ze geeft haar mening over planning en past deze aan als ze hier voordeel in ziet.
- Ze levert zeker en vast haar bijdrage en gaat verantwoordelijkheid niet uit de weg. Ze stelt voor om extra in te springen op drukke momenten: bij een beurs.
- Julie vraagt feedback aan begeleider na een evaluatiegesprek van een activeringsstage

Julie

Kwaliteiten

- Na de tussentijdse evaluatie van Yoni heb ik zelf enkele vragen opgesomd en gevraagd aan Sien en Yoni om deze kort te beantwoorden. Het was voor mij een eerste ervaring en Sabine was er niet bij dus om toch wat feedback te krijgen heb ik dit document dan gemaakt.
- Ik wil voor de meeste uitdagingen gaan en durf fouten te maken, maar ik durf ook aangeven als ik iets (nog) niet wil doen bv. het document van Eileen aan Felix uitleggen wou ik niet doen omdat dit verkeerd aanvoelde voor mij. Ik heb Sabine vertelt waarom ik dit liever niet deed, en ze begreep waarom. We hebben het er verder niet meer over gehad, maar ik kan hier zeker over reflecteren omdat het eigenlijk de eerste keer was dat ik iets weigerde te doen.
- Als ik vragen heb, stel ik die. Dit durf ik ook aan andere mensen dan Sabine bv. Tom sprak ik al een keer aan rond informatie voor een taak
- Ook met de andere werkleiders kan ik wel overweg, formeel en informeel. Ze vragen mij ook om mijn mening, vragen dingen aan mij en bespreken dingen met mij. Dat is heel fijn en dat motiveert me juist om mijn eigen inbreng te doen want ik heb het gevoel dat dit ook wel mag ook al ben ik stagiaire bv. Ik heb zelf al eens een bestelling van de textiel doorgemaild naar Hedwig, Cathrien vroeg aan mij wat de plannen waren voor de speelgoedbeurs, met de personeelsuitstap moest ik de aanwezigheden tellen en was het niet nodig dat een werkleider dat deed want mijn antwoord is even juist,...
- De meeste taken kan ik al goed zelfstandig en ik kan zelfs de vragen van de medewerkers over die taken beantwoorden bv. kassatraining geven aan Leila, Yoni opleiden,... ook stel ik zelf dingen voor die ik dan uit de handen van Sabine kan nemen om het voor haar wat makkelijker te maken bv. om te komen helpen op de dag van de kringwinkel want toen was Sabine er niet en kon ik het werk van de aanwezige werkleider wat verlichten, om de kassa-shift van Sabine over te nemen omdat ze amper stem had, om zelf de opstart van de winkel te doen toen Sabine er niet was (en moest May dat niet doen) of teveel werk had op haar bureau,...
- Ik probeer ook een zicht te krijgen op alle ondersteunde takken van WEB door de WEBtours te volgen en eens met Eileen en Katrien (boost) af te spreken. En ook wie een diploma MW heeft en wat die precies doet, maar evengoed de functies die iemand met een diploma MW ook zou kunnen doen. Daarbij probeer ik ook uit te zoeken wat ik daarvan leuk vind, wat me interesseert.

Beoordeling : momenteel OK

Globaal beeld

kwaliteiten

- Ik ben betrokken in de organisatie. Ik neem verantwoordelijkheid op en initiatief op de werking te ondersteunen. Ik ben een volwaardige WEB medewerker en verschuil mij niet achter het imago van 'stagiair'.
- De medewerkers kunnen op mij vertrouwen want ik ben stipt in gemaakte afspraken.
- Ik ben empathisch: ik kan mij inleven in hindernissen die medewerkers ondervinden en laat mij niet overmeesteren door emoties.
- Ik durf taken uit te voeren ook al heb ik deze nog nooit gedaan, ik vind het dus niet erg om fouten te maken en neem liever leerkansen aan. Langs de andere kant durf ik ook aangeven als ik iets (nog) niet wil doen en kan dat dan ook onderbouwen.
- Ik ben nieuwsgierig naar andere functies binnen WEB en onderneem actie om hier kennis mee te maken.
- Ik kan structuur in documenten brengen en probeer mij daarbij in te leven in de medewerkers. Wat is moeilijk en onduidelijk voor de medewerkers? Hoe kan ik duidelijk weergeven in documenten ? Ook als ik uitleg geef aan een medewerkers probeer ik dat op een manier te doen dat voor hem/haar duidelijk is.
- Ik heb een kritische blik. Ik durf zaken die mij opvallen aanbrengen en bespreken met collega's.
- De krachten en talenten van de medewerkers benoemen en laten zien dat ik deze waardeer, met als doel de medewerkers positief te stimuleren en aan te sporen zo verder te doen.
- Ik vraag zelf naar feedback als ik deze niet kreeg. Ik grijp leerkansen.

Valkuilen en uitdagingen

- Ik voel mij te vaak verantwoordelijk en kan daardoor moeilijk loslaten vb. erop leren vertrouwen dat Yoni ook zelfstandig kan werken. In het tweede deel van de stage ga ik de medewerkers meer loslaten/ meer zelfstandig laten werken. Zo krijg ik een beter beeld op wie wat goed kan en wie ik (dan pas) eventueel meer moet begeleiden.
- Elke medewerker evenveel aandacht geven, al is het met begeleiding of positief benoemen van kwaliteiten. Ik wil niet dat iemand zich benadeeld voelt en ongewenst gedrag gaat vertonen om aandacht te trekken. Ik moet leren een beter overzicht te bewaren over de groep in zijn geheel ipv elke medewerker alleen individueel te bekijken.
- Momenteel volg ik mijn gevoel en intuïtie te veel. Ik wil mij in het tweede deel meer beroepen op actuele inzichten en modellen, op dat wat er geleerd wordt op school, zodat ik mijn gevoel en intuïtie, en dus ook mijn handelen, beter kan onderbouwen en verantwoorden.
- Ik ga mij meer inzetten op vermaatschappelijking: actualiteit volgen , meer linken leggen met de maatschappij (macroniveau).

- Het maken van de taak sociale kaart is een uitdaging. Daarom ga ik hier op mijn stage aan werken, en deze tijd om daar aan te werken ook opeisen, zodat ik alle verschillende takken binnen WEB nog beter kan leren kennen en opnieuw actief bezig te zijn met de link WEB en de maatschappij (macroniveau).
- Mails schrijven vind ik momenteel moeilijk. ik verlies er steeds ook veel tijd mee, vind ik. Daarom ga ik meer mails sturen en hier ook feedback over vragen aan Sabine.

Handtekening

Stagebegeleider

trajectbegeleider

student

.....

.....

.....