

# **Basishouding van de maatschappelijk werker**

## **Werkbundel + Opdrachten**

---

**Departement: Mens & Maatschappij**

**Opleiding: Graduaat Maatschappelijk Werk**

**Academiejaar: 2023-2024**

**Datum: 18.09.2023**

Beste studenten

Deze werkbundel is een samenstelling van het materiaal dat je nodig hebt om het OLOD 'Basishouding van de maatschappelijk werker' te volgen.

Naast het inhoudelijk materiaal vind je ook de schriftelijke opdrachten terug. De bundel is de leidraad tijdens de lessen. Neem deze steeds mee.

Yassine El Faissouni

Jamila Boukchour

Stefanie Proost

Maarten Michielsen

Kezi Yildizi

Sarah Gondry

Sanny Goethals

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Werkbundel .....	5
1. Identiteit .....	5
Stereotiep denken en referentiekaders .....	5
Deelidentiteit .....	6
2. Aspecten van de basishouding .....	8
Open leerhouding .....	8
Kritisch samenwerken met anderen .....	9
Professionele afstand houden .....	9
Empathie .....	10
Onvoorwaardelijk aanvaarden en respectvol benaderen .....	10
Betrokkenheid .....	11
Echtheid .....	11
OEFENINGEN .....	12
3. Kernkwadrant .....	16
Kernkwaliteit .....	17
Valkuil (of vervorming) .....	17
Uitdaging .....	17
Allergie .....	17
Voorbeelden kernkwadranten .....	18
Dubbel kernkwadrant .....	19
OEFENINGEN .....	20
4. Zoektocht werkpleklers .....	23
Hoe begin ik aan mijn zoektocht werkpleklers? .....	23
Leer de sociale kaart kennen en gebruiken .....	25
Kijk eens dieper dan enkel de naam van een organisatie .....	27
Op zoek naar een organisatie voor werkpleklers: .....	29
Contact leggen met de werkplek: contact, nazorg en evaluatie .....	31
Telefoneren maar! .....	32
Nazorg .....	32
Info aanvraag werkpleklers .....	34
5. Opdracht opvolgingsdocument zoektocht werkpleklers .....	35
6. Reflecteren & supervisie .....	37

OEFENING .....	39
Reflectieopdracht: Zelfreflectie en supervisie .....	44
Reflectie basishouding (2 pagina's).....	44
Reflectie kernkwadrant (1 pagina).....	44
Supervisie (5 pagina's).....	45
Bijlage: inspiratiewoorden les kernkwadrant.....	48

# Werkbundel

## 1. Identiteit

### ***Stereotiep denken en referentiekaders***

Onder **stereotiep denken** verstaan we:

- Hokjesdenken waarbij de identiteit wordt herleid tot slecht één deelidentiteit
- Invloed op het zelfbeeld

### **Referentiekaders**

Hoe iemand naar jou kijkt, bepaalt mee hoe je naar jezelf kijkt.

Het bepaalt je identiteit.

Jouw identiteit bepaalt dan weer hoe je naar de wereld kijkt en hoe je die ervaart. Met welke bril gekeken wordt naar bepaalde zaken en onderwerpen is bij iedereen anders.

*Bron: <https://eyeopenerenwaugent.weebly.com/referentiekader-lerarenopleider.html>*

### **Oefening in kleine groepjes**

Op welke manier denk ik stereotiep over anderen?

Op welke manier word ik zelf geconfronteerd met stereotiep denken van anderen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Deelidentiteit

Kan jij helemaal zijn wie jij bent? Kan je volledig je eigen identiteit ontplooien?

 Bekijk de introductievideo.

- Wie ben jij?
- Een simpele vraag?
- Wat betekent deze vraag voor jou?

Noteer hieronder:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

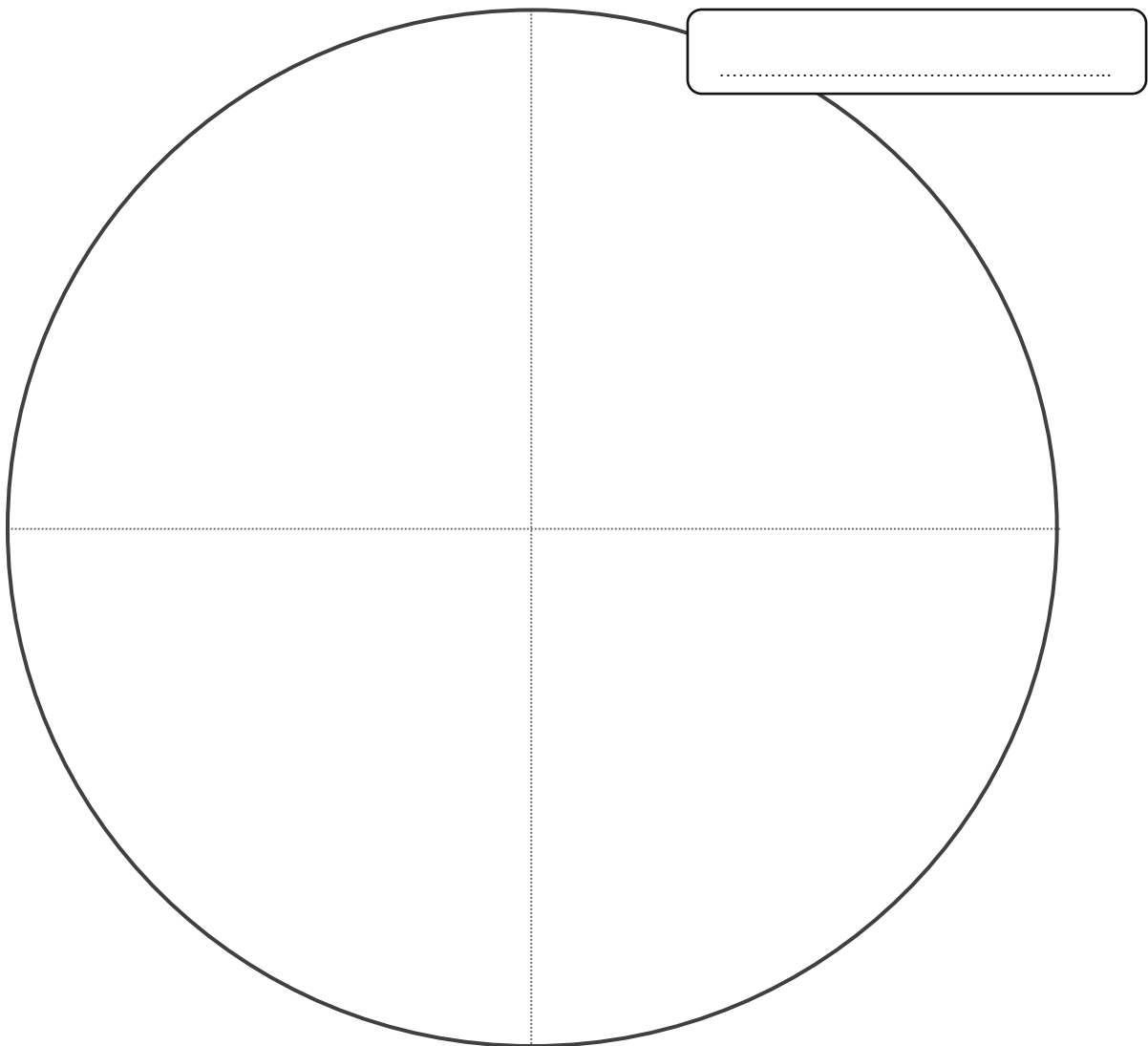
Identiteit is als een taart die je in verschillende stukken snijdt. Elk stuk stelt een deelidentiteit voor. Jij beslist hoeveel stukken jouw taart heeft en hoe groot die stukken zijn.

 Een voorbeeld van de deelidentiteiten van Kawtar en Stéphane.

Bron: VRT Edubox, Identiteit: Kunnen zijn wie je bent. <https://www.medjawis.be/nl/tools/edubox-identiteit>

Naam: .....

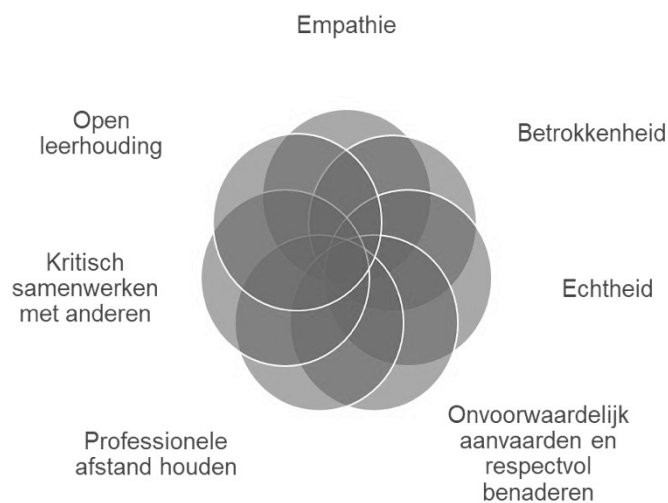
**Les identiteit** : Vul volgend taartdiagram in over jezelf. Er staan hulplijnen, maar jij bepaalt zelf hoeveel deelidentiteiten je beschrijft.



## 2. Aspecten van de basishouding

Ieder heeft een eigen stijl, toch spreken we van een basishouding.

Basishouding is een fundament van het maatschappelijk werk. Een aantal attitudes die verwacht worden van jou als maatschappelijk werker overlopen we hieronder. Voor een uitgebreidere beschrijving van deze aspecten verwijzen we naar de cursus van het OLOD 'Identiteit MW'.



### Open leerhouding

- Streven naar permanente groei
- Competentieontwikkeling, leren leren.
- In je eigen kracht staan
- Bereidheid tot kritische zelfreflectie.

AP ontwikkelde de LEMO test om de leer-en studiehouding van studenten zichtbaar te maken.

 [Open volgende link.](#)

Vul de enquête in en bestudeer de resultaten. Wat leerde deze test jou? Wat zijn aspecten in je leermethode die **goed** zitten? Aan welke aspecten wil je graag **werken**? Hoe wil je dit aanpakken?

.....

.....

.....

.....



.....  
.....  
.....  
.....

### ***Kritisch samenwerken met anderen***

- Elkaar aanspreken op **sterke** en **minder sterke** punten.
- Crisissen als **kansen** zien.
- Onafhankelijk van andere informatie analyseren en beoordelen.

Hoe zie je dit aspect bij jezelf? Ben je iemand die kritisch samenwerkt met anderen? Waarom wel en waarom niet?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### ***Professionele afstand houden***

- Een goed evenwicht creëren tussen afstand en nabijheid.
- Afstand door methodisch handelen.

Hoe zie je dit aspect bij jezelf? Ben je iemand die een professionele afstand kan behouden met andere? Waarom wel en waarom niet?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## **Empathie**

- Sterk inlevingsvermogen
- In relatie tot de ander
- Verbondenheid
- Perspectief kunnen innemen
- Gevoelens bij anderen kunnen herkennen

Hoe zie je dit aspect bij jezelf? Ben je iemand die empathisch is? Waarom wel en waarom niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## **Onvoorwaardelijk aanvaarden en respectvol benaderen**

- Niet oordelende houding
- De ander serieus nemen
- De erkenning van andere waarden en normen.
- De mening, tijd en ruimte van anderen waarderen

Hoe zie je dit aspect bij jezelf? Ben je iemand die dit al heeft ervaren? Waarom wel en waarom niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## **Betrokkenheid**

- Interesse tonen voor ieders leven
- Echt luisteren naar de behoeften en wensen van de ander.
- Stilstaan bij ieders gedrag, gedachten en gevoelens

Hoe zie je dit aspect bij jezelf? Ben je iemand die betrokkenheid toont? Waarom wel en waarom niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## **Echtheid**

- Doen wat je zegt en zeggen wat je doet.
- Jezelf kunnen zijn
- Open zijn over wat in je leeft.
- Kleine stukken uit je eigen leven delen.

Hoe zie je dit aspect bij jezelf? Ben je iemand die echtheid kan tonen in een professioneel contact? Waarom wel en waarom niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Oefening 1

In kleine groep bespreek je de **verschillende aspecten** van de basishouding. Je formuleert per aspect wat je hierbij voelt, denkt en op welke manier dit belangrijk is in het werken als hulpverlener.

## Oefening 2

 <https://sociaal.net/verhaal/jongere-schrijft-brief-aan-ideale-begeleider-blijf-vooral-gewoon-tegen-me-doen/>

Welke **aspecten** van de basishouding beschrijft de jongere in de ideale begeleider

Welke vind jij het belangrijkste? Waarom?

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

De brief wordt geschreven door jongere Gitte en is gericht aan haar begeleidster in de voorziening van de jeugdhulp. Probeer deze hulpverlening te kaderen. Op welke **lijn** bevindt deze zich? Is dit **rechtstreeks** of **niet rechtstreeks** toegankelijke hulp? Motiveer je keuze.

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

 <https://www.desocialekaart.be/>

Klik bij de zoekbalk op *'bekijk de volledige rubriekenlijst'* en selecteer onder *'12. Bijzondere jeugdhulp'*, *'12.05 residentiële jeugdhulp'*. Welke voorzieningen vind je in jouw regio? Noteer ze hieronder. Spreekt werkpleklers in de jeugdhulp jou aan? Waarom wel, waarom niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....

 <https://sociaal.net/boek/sociaal-werk-in-het-ocmw-met-hart-en-ziel-en-veel-nuchter-verstand/>  
Welke **aspecten** van de basishouding beschrijft Guido in de ideale begeleider? Waarom zijn deze aspecten belangrijk?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



<https://sociaal.net/verhaal/sociale-onderneming-velo-leuven-begeleidt-naar-werk/>

Welke **aspecten** van de basishouding beschrijven de medewerkers van Velo in de ideale begeleider? Waarom zijn deze aspecten belangrijk?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Lees onderstaand gedicht van de Amerikaanse professor **Leo Buscaglia**. Aan welke aspecten van de basishouding kan je dit koppelen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Als ik je vraag naar mij te luisteren  
en jij begint mij adviezen te geven  
dan doe je niet wat ik je vraag.

Als ik je vraag naar mij te luisteren  
en jij begint mij te vertellen waarom  
ik iets niet zo moet voelen als ik het voel,  
dan neem je mijn gevoelens niet serieus.

Als ik je vraag naar mij te luisteren  
en jij denkt dat je iets moet doen om  
mijn problemen op te lossen,  
dan laat je mij in de steek,  
hoe vreemd dat ook mag lijken


Dus, alsjeblieft, luister alleen maar naar  
me en probeer me te begrijpen.

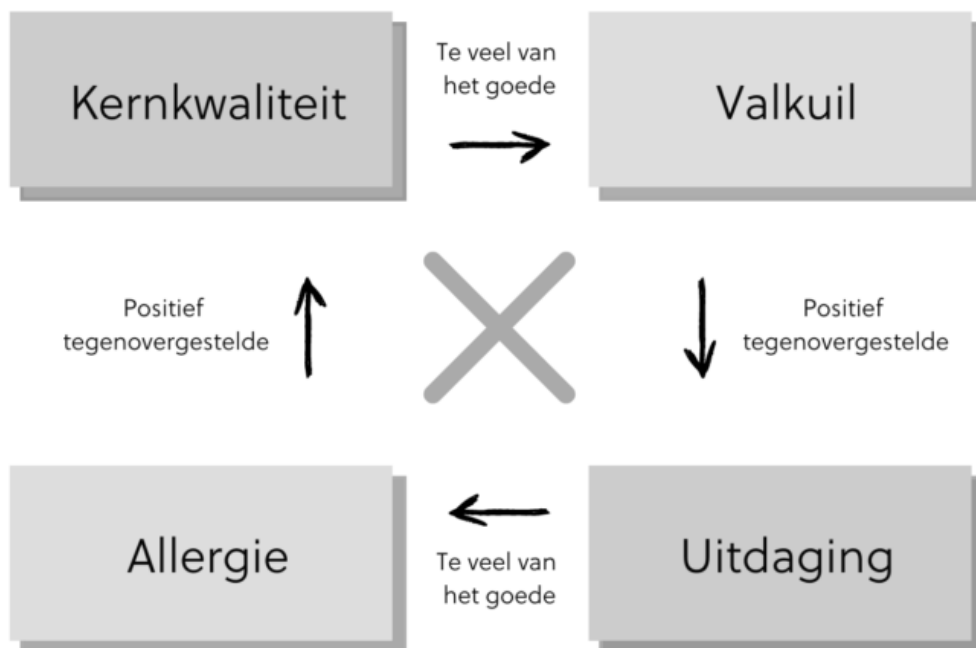
En als je wilt praten, wacht dan even en  
ik beloof je dat ik op mijn beurt naar jou  
zal luisteren.

Bron: <https://www.haagsehoogvliegers.nl/luisteren-leo-buscaglia-gedicht/>

### 3. Kernkwadrant

Een model om te kijken naar je eigen (kern)kwaliteiten. Ontwikkeld door Daniel Ofman, een managementcoach. Komt voort uit de bedrijfswereld, aangepast aan groter publiek.

 [Klik op de link](#) en bekijk hoe je een kernkwadrant kan opstellen.



Bron: <https://www.coachfinder.nl/coachmethodieken/kernkwadranten/>



## **Kernkwaliteit**

= de kern van je persoonlijkheid

- Uniek voor elke persoon
- 'Dat kan toch iedereen?'
- Kan wel verborgen zitten
- Deze is er in (bijna) alle situaties
- In evolutie

## **Valkuil (of vervorming)**

= De schaduwkant

- De kernkwaliteit is doorgesloten, overdreven, te veel van het goede
- Je krijgt dit vaak als verwijt, label
- Dit hoort bij je kwaliteit
- Doorheen de valkuil de kernkwaliteit zien: wat zit erachter?

## **Uitdaging**

= Positief tegenovergestelde van je valkuil

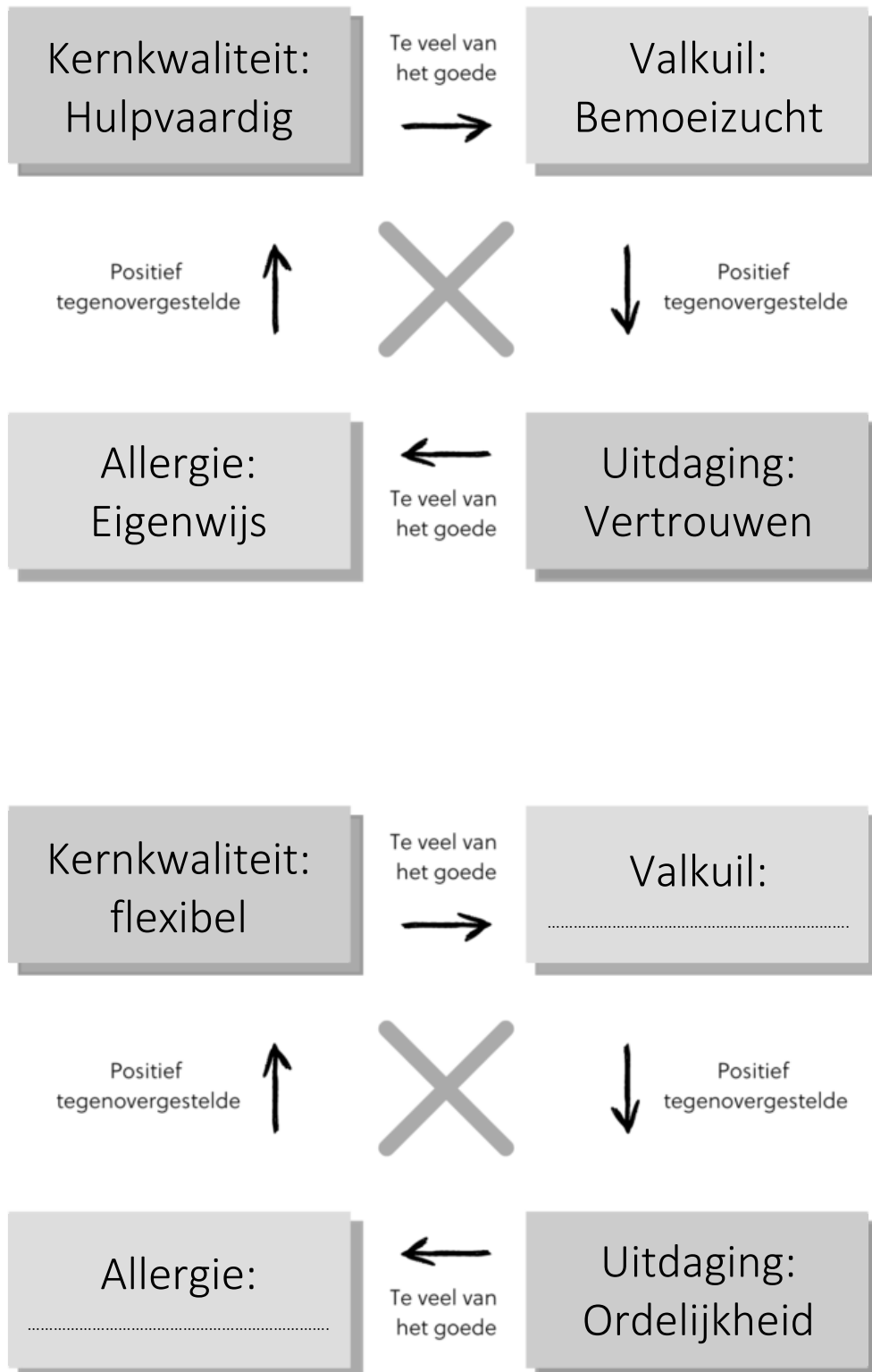
- Uitdaging en kwaliteit vullen elkaar aan.
- Welke kwaliteit zou je kunnen gebruiken om in evenwicht te komen?
- De kwaliteiten die je in anderen bewondert
- Zowel valkuil als uitdaging, bron van conflict.

## **Allergie**

= Allergisch voor een te veel van je uitdaging

- Wat irriteert je bij anderen?
- Als men de allergie bij een ander tegenkomt, ligt de valkuil op de loer.
- Probeer de kwaliteit achter de allergie te zien.

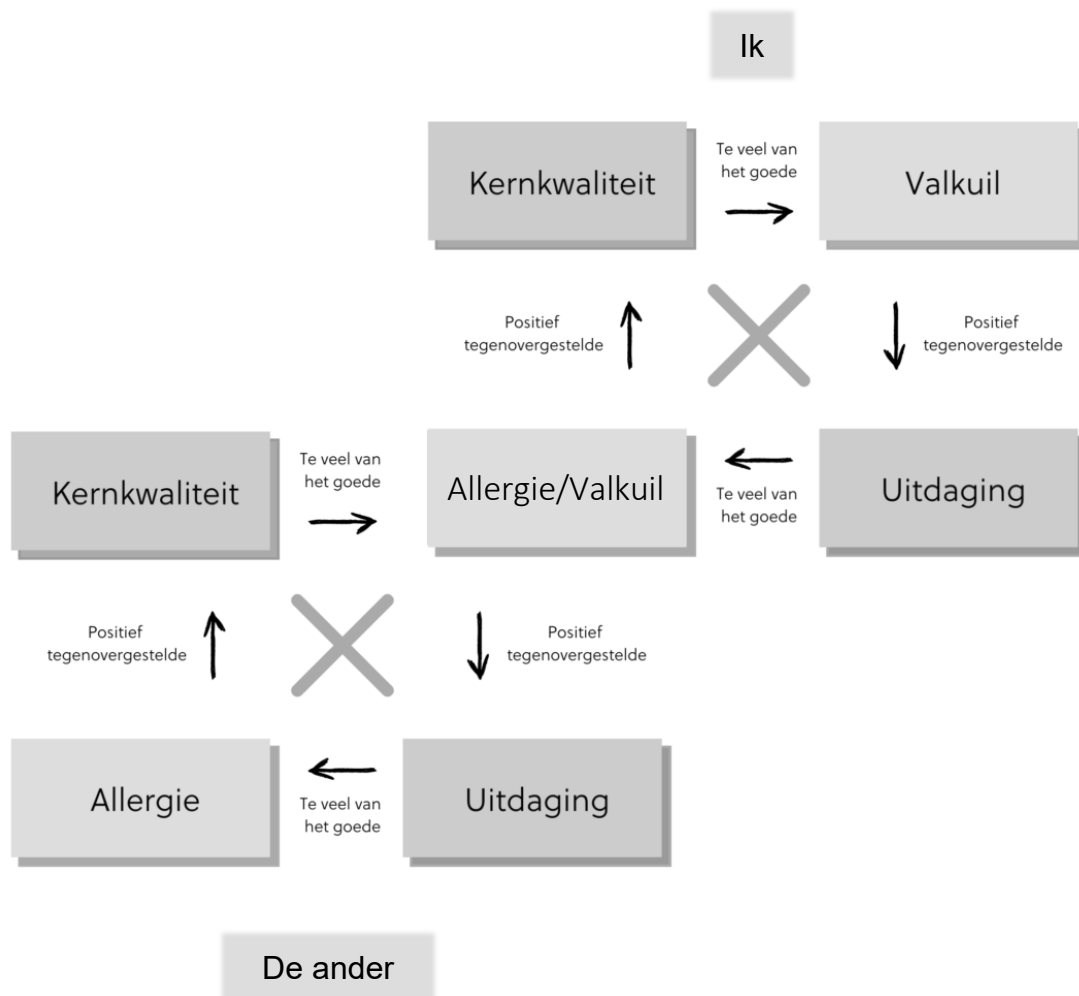
## Voorbeelden kernkwadranten



Bron: <https://www.imkopleidingen.nl/nieuws/voorbeelden-kernkwadrant/>

## Dubbel kernkwadrant

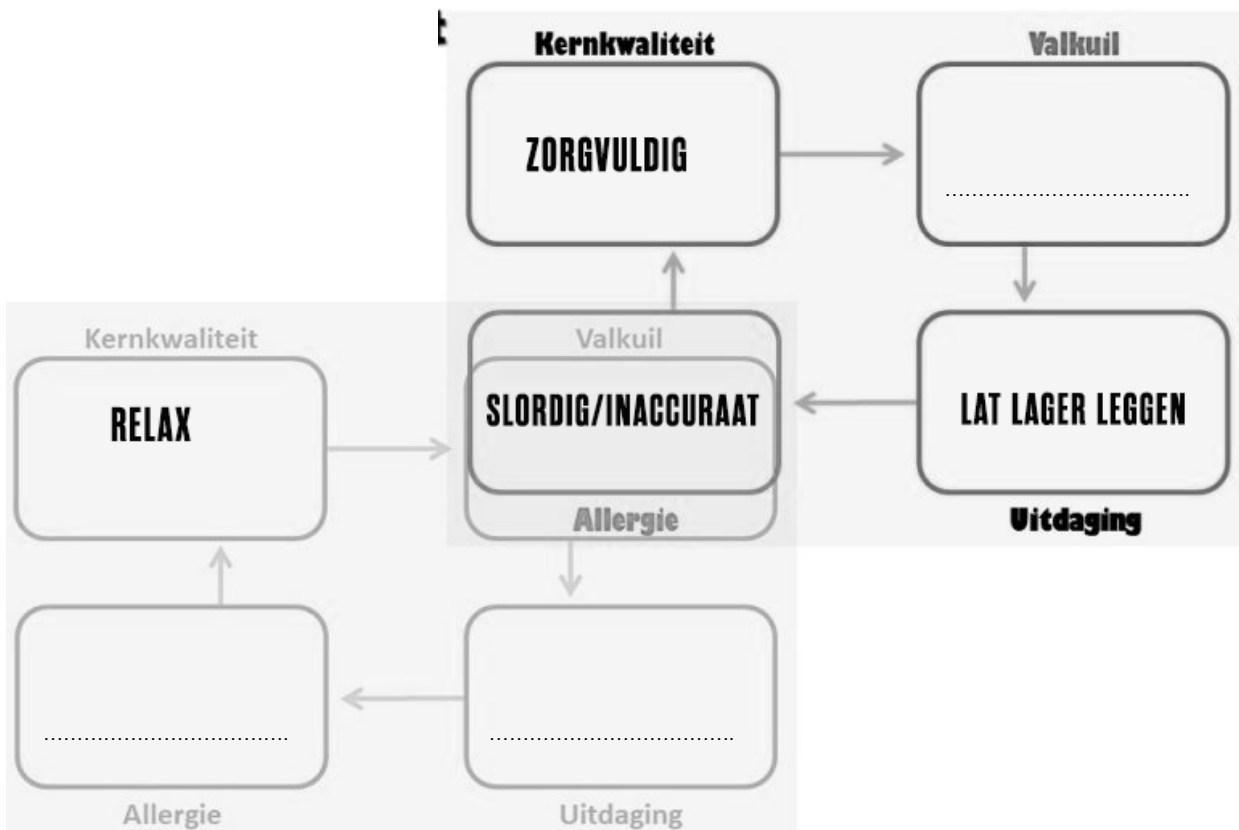
Het dubbel kernkwadrant gebruik je om te kijken naar jezelf in interactie met de ander. Het geeft de mogelijkheid om **zicht** te krijgen op jouw eigen kwaliteiten en die van de ander, maar ook op de schaduwkanten die daarbij horen en de potentiële conflicten die hierdoor kunnen ontstaan. Waarom raak je gefrustreerd door het specifieke gedrag van je collega? Jouw allergie is hierbij de valkuil van de ander. Om afstand te nemen van de situatie en om potentiële conflicten te ontmijnen is het interessant om na te gaan welke kernkwaliteit achter de valkuil van je collega schuilgaat.



Om dit in te oefenen vind je **2 situaties**. Vul het dubbelkwadrant aan:

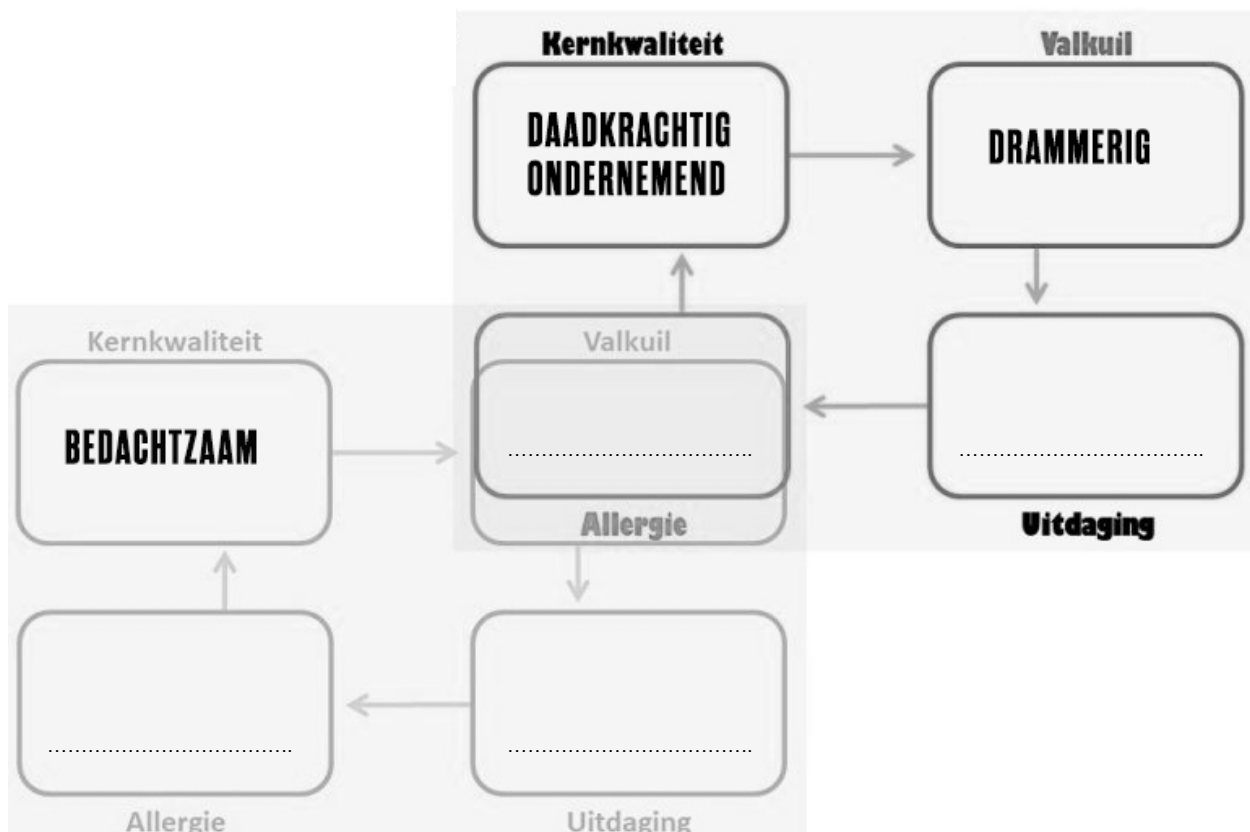
**Mieke & Pablo @GATAM**

☀ Mieke en Pablo zijn collega's bij GATAM vzw. Ze werken aan een nieuw project waarbij anderstalige werkzoekenden met een **grote afstand tot de arbeidsmarkt** toegeleid worden naar de textielsector. Pablo wil in het subsidiedossier al de zaken die de overheid vraagt tot in de puntjes uitwerken. Hij legt de lat hoog en wil zich tonen. Hij gaat voor het beste dossier dat de organisatie ooit indiende. Mieke is er van overtuigd dat de Vlaamse Overheid na het vorige project (Instream Academy) overtuigd is van de kwaliteiten van GATAM. Ze wil zich vooral focussen op het gedeelte rond een kwalitatieve begeleiding van de werkzoekenden. De rest vindt ze minder prioritair want vraagt tijd die er niet is. De spanning tussen beiden loopt op.

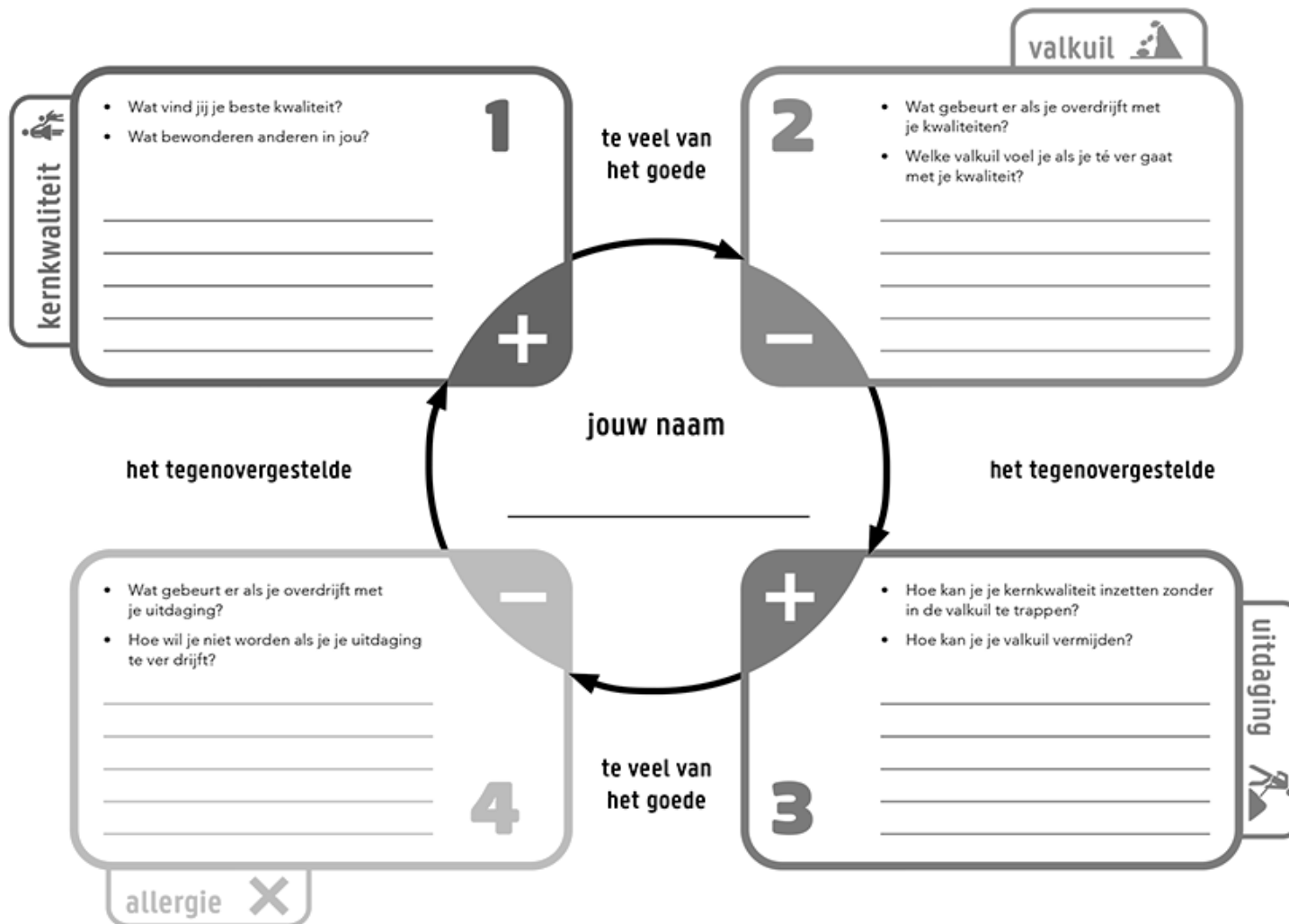


### Saïf & Milena @Elk Kind Telt

Saïf en Milena volgen praktijkverkenning bij **Elk Kind Telt**. Milena is een student met een hands-on mentaliteit. Ze neemt vlot het woord tijdens huisbezoeken en is niet angstig om delicate vragen te stellen. Milena heeft moeite met stiltes en laat daarom gezinnen niet uitspreken. Ze vult hierbij snel in wat voor de ander goed zou zijn. Verder neemt ze zaken in handen en maakt direct afspraken om jongeren te begeleiden naar Safespace, een organisatie waar ze grote fan van is. Saïf vindt dat Milena te snel een advies heeft en wil eerst liever het hele verhaal van de jongere horen en zo een goede inschatting te kunnen maken van de noden. Tijdens het gesprek krijgt hij geen speld tussen de uitleg van Milena en blijft op de achtergrond. Hij heeft de indruk dat Milena niet de juiste inschatting maakt en wil liefst een tweede bezoek plannen om af te toetsen wat er nodig is. Milena heeft de indruk dat Saïf verlegen is en niet betrokken is. Hierdoor heeft ze de indruk dat ze de begeleiding naar haar moet toetrekken. De spanning loopt op!



Maak nu je **eigen kernkwadrant** met het sjabloon hieronder. Om de juiste termen te vinden, kun je inspiratiewoorden terugvinden in de bijlage van deze bundel. Raadpleeg <https://www.desteven.nl/persoonlijke-ontwikkeling/kernkwaliteiten>. Daar vind je 150 concreet uitgewerkte kernkwaliteiten.



Bron: <https://www.klascement.net/downloadbaar-lesmateriaal/71466/kwaliteiten-en-valkuilen-stappenplan/>

Naam student: .....

## 4. Zoektocht werkplekieren

### *Hoe begin ik aan mijn zoektocht werkplekieren?*

Schrijf op wat voor jou **belangrijk** is binnen je werkplekierenplek en je leven? (Min. 3 items)

*Bv. Combinatie met mijn studentenjob.*

*Bv. Een goede combinatie gezin en studeren.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat geeft je **voldoening** binnen je werkplekierenplek? Min. 3 items.

*Bv. Ik wil zelfstandig werken.*

*Bv. Ik wil geen flexibele uren.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wat wil je zeker **niet** binnen werkplekieren? Wat kost je te veel energie of vind je echt niet fijn?

(Min. 3 items)

*Bv. Slechte aansluiting openbaar vervoer.*

*Bv. Slechts 1 collega om mee samen te werken.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wie binnen je netwerk kan je helpen bij je zoektocht werkplekieren? Wie kan je aanspreken?

Max. 3 personen.

*Bv. Mijn zus werkt in het sociale werkveld*

*Bv. Mijn buurjongen kan me helpen bij het schrijven van mijn sollicitatiebrief.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Welke hindernissen zie je bij het zoeken en vinden van een werkplekierenplek?

*Bv. Ik kan niet autorijden en woon op het platteland.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Leer de sociale kaart kennen en gebruiken.



Zoek voor de volgende cases een organisatie op via <https://www.desocialekaart.be/>

*Archie woont in Duffel en behaalde net zijn diploma graduaat maatschappelijk werk. Graag zou hij in de jeugdzorg werken.*

Bij welke organisatie(s) kan Archie solliciteren?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Welke doelgroep?

.....  
.....  
.....  
.....

Contactpersoon?

.....  
.....

*Elli zou graag stage lopen in het **CAW** in Mechelen, meer bepaald bij een dienst die zich bezighoudt met psychische en sociale problemen. Ze dacht dat de dienst Kruispunt heette.*

Wat is de volledige benaming van CAW? .....

Zoek de dienst Kruispunt op en geef het telefoonnummer weer dat ze kan bellen om verdere informatie te bekomen.

.....

*Maxim heeft gehoord van een medestudent over **CBAW** in Heffen ('De Aanzet'). = (Context Begeleiding Autonoom Wonen, het vroegere **Begeleid Zelfstandig Wonen**). Zelf is hij enorm geïnteresseerd in deze doelgroep. Wie kan Maxim contacteren?*

Over welke doelgroep gaat het bij CBAW?

.....

Wie kan je telefoneren en op welk nummer voor meer informatie?

.....

*Xing wil graag iets doen met nieuwkomers. Ze wil zich inzetten voor het geven van **inburgeringstrajecten**. Xing woont in Lier en start de zoektocht in Lier zelf.*

Bij welke organisatie kan ze terecht?

.....

Formuleer in eigen woorden wat de sociale kaart schrijft over het inburgeringstraject.

.....

**Kijk eens dieper dan enkel de naam van een organisatie.**

Ga op zoek naar de werking van volgende organisaties.



**Centrum voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning Koraal - Afdeling Klimop**

**(<https://www.koraal.site/index.php>)** 

Koraal focust zich op 6 diensten, welke?

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Welke waarden zijn belangrijk voor Koraal?

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Vind je deze organisatie interessant als leerwerkplek? Waarom wel/niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**Woonmaatschappij Rivierenland**

Sinds juni 2023 zijn de verschillende diensten voor sociale woningen opgegaan in 1 woonmaatschappij. Je kan nog geen uitgebouwde site van de woonmaatschappij vinden.

Welke 3 diensten zijn samengesmolten?

- .....
- .....
- .....

Vind je deze organisatie interessant als leerwerkplek? Waarom wel/niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**SAAMO vzw**

Bij SAAMO vzw zijn er opbouwwerkers werkzaam. Kijk even op de sociale kaart.

Er wordt uitgelegd wat opbouwwerkers doen. Noteer min. 5 taken:

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Vind je deze organisatie interessant als leerwerkplek? Waarom wel/niet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Op zoek naar een organisatie voor werkpleklers:

Duid telkens aan of de opdracht is volbracht.

Doel(en)	Stap/Actie (Wat?)	Aanpak (Hoe?)	Middelen (Met wie?) (Waarmee?)	T - Timing (Tegen wanneer?)	Gewenste resultaat?	Voltooid?
Werkplek zoeken voor praktijkverkenning	Werkplekken analyseren: passen deze bij mij?					
	Wat moet ik allemaal in orde brengen voor Praktijkverkenning?					
Contact leggen met werkplek	Gesprek voorbereiden					
	Gesprek uitvoeren					
	Gesprek evalueren					



Waar kan ik terecht om een werkplek te zoeken? (duid diegene aan die je gebruikt)

- Werkpleklersen GSW op Digitap : <https://learning.ap.be/course/view.php?id=37160>
- De sociale kaart: <https://www.desocialekaart.be/>
- Vacatures | 11.11.11 : <https://11.be/vacatures>
- VDAB: [https://www.vdab.be/vindeenjob/vacatures?trefwoord=Gezondheid&limit=15&sort=standaard&beroep=K120101-1μ,](https://www.vdab.be/vindeenjob/vacatures?trefwoord=Gezondheid&limit=15&sort=standaard&beroep=K120101-1μ)

Welke werkplekken interesseren mij en waarom? Noteer er min. 3

Werkplek	Waarom?

## **Contact leggen met de werkplek: contact, nazorg en evaluatie**

Waarvoor staat de organisatie die je opbelt?

.....

.....

.....

.....

.....

Welke **kwaliteiten** heb jij die je kan inzetten bij deze organisatie?

.....

.....

.....

.....

.....

Over hoeveel **uur** gaat praktijkverkenning?

.....

.....

.....

.....

.....

Over welke **periode** gaat dit?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat moet je **bevragen** rond praktijkverkenning en beroepspraktijk A?

.....

.....

.....

.....

.....

Hoe ga je de **afspraken** concreet maken?

.....

.....

.....

.....

.....

## Telefoneren maar!

Wat was je eerste gevoel na het afronden van het gesprek?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Wat is er afgesproken?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Wat verliep er goed en niet goed?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Nazorg

Stuur een e-mail met alle nodige informatie (cv en motivatiebrief) naar je toekomstige werkplek.

Vermeld zeker de volgende zaken:

- Denk aan je volledige naam, opleiding en jaar.
- Vertel ook zeker wanneer je werkplekieren zal starten en stoppen.
- Voeg de informatiebundel bij van werkplekieren (Praktijkverkenning)



## Zelfevaluatie

Hoe vlot is het verlopen? Vul voor jezelf onderstaande lijst in.

Criteria	2	1	0
De student neemt zijn telefoon en belt naar een mogelijke leerwerkplek.			



De student kan het telefoongesprek inhoudelijk voorbereiden (De student geeft helder weer wat de afspraken zijn vanuit de hogeschool (aantal uren, periode, contracten, inlichtingenfiche, ...))			
De student volgt het stappenplan nauwkeurig (en vinkt af) om een leerwerkplek te vinden			
Student benoemt zijn leerpunten en kwaliteiten.			
Student mailt CV en motivatiebrief (aangepast aan de werkplek) naar de potentiële leerwerkplek.			
Student beschrijft praktische taken binnen de organisatie (opzoeken in de sociale kaart en takenpakket begrijpen)			
Student onderzoekt kritisch welke werkplek bij hem/haar past. (zelfkennis)			
<b>Totaal</b>	<b>/17</b>		

\*2: dit kan ik al goed

\*1: dit kan ik maar ik heb nog wat oefening/herhaling nodig

\*0: dit lukt nu nog niet

## Info aanvraag werkplekieren



Als je een mogelijke organisatie vindt, vul je eerst een **inlichtingenfiche** in.

Die vind je op Digitap, onder **Werkplekieren GSW**.



(<https://learning.ap.be/mod/folder/view.php?id=388541>)

De mentor van de organisatie vult deze fiche in en jij bezorgt ze digitaal (in 1 document) aan je lector van leergroep basishouding MW.

Zorg voor een duidelijke omschrijving van de taken die je zal doen. De lector beoordeelt op basis van deze info of de plaats al dan niet geschikt is om de leerdoelen van praktijkverkenning te behalen.



Bij een goedkeuring kun je de **overeenkomsten werkplekieren** al deels laten invullen. **Risicoanalyse** en **werkpostfiche** kan je ook opvragen.

Vaak zijn deze documenten aanwezig in de organisatie. Als deze niet beschikbaar zijn, gebruik je het sjabloon van AP. Overeenkomsten en sjabloon van de risico-analyse en werkpostfiche



vind je op Werkplekieren GSW (<https://learning.ap.be/mod/folder/view.php?id=388542>). De ingevulde documenten houd je bij tot je een mededeling krijgt wanneer je deze op campus kan afgeven.



Lees de **volledige procedure** goed na op Werkplekieren GSW:



<https://learning.ap.be/course/view.php?id=37160>.

Daar vind je de meest recente info.

## 5. Opdracht opvolgingsdocument zoektocht werkplekieren

Deadline : .....

Bekijk de lijst met organisaties voor het werkplekieren op Digitap via [Werkplekieren GSW](#) of gebruik de [Sociale kaart](#) of Google.

1. Selecteer **10 mogelijke plaatsen** voor je praktijkverkenning en/of beroepspraktijk A die je interessant lijken.
2. Bezoek de webpagina van de organisatie en onderzoek de werking. Noteer de doelgroep in onderstaand document.
3. Probeer vervolgens op te zoeken wie de contactpersoon is van de organisatie. Pluis hierbij de website uit, zoek via Google, LinkedIn,...
4. Stel een **mail** op voor 1 van deze organisaties en licht je motivatie voor werkplekieren toe. Waarom spreekt deze organisatie je aan? Leg een link met de info die je vond op de website. Vermijd zo veel mogelijk algemene info@mailadressen en richt je schrijven steeds tot een **concreet** contactpersoon. Gebruik altijd een persoonlijke aanspreking. Laat deze vervolgens nalezen door een medestudent en verbeter indien nodig. Stuur je afgewerkte versie naar je lector.
6. Laad het onderstaand document op Digitap op.
7. De beoordeling van de taak wordt meegenomen in de vaardigheidstoets doorheen het jaar (periode 2). Zie de matrix op Digitap. Concreet wordt er gewerkt aan volgende doelen:

<b><i>Je neemt initiatief in de zoektocht naar een leerwerkplek</i></b>
Je stuurt een voorbeeld van een sollicitatiemail naar de lector ter nazicht.
Je vult de opvolgingsfiche werkplekieren aan en laadt deze op.
<b><i>Je maakt een planning op.</i></b>
Je stelt een schriftelijke planning op en noteert de verschillende stappen in de zoektocht naar een plaats voor het werkplekieren.

## Opvolgingsfiche werkplekieren

Naam student: .....

organisatie + doelgroep	Contactpersoon	Contactgegevens	Actie/ To do

## 6. Reflecteren & supervisie

### Reflecteren

Wat versta jij onder reflecteren?

.....

.....

.....

.....

Waarom is dit belangrijk om te kunnen werken als maatschappelijk werker?

.....

.....

.....

.....

Aan welke aspecten van de basishouding kan je dit linken?

.....

.....

.....

.....

Het bewust (na)denken over een eigen 'ervaring' (= aanleiding) om competent(er) te worden. Het is een belangrijk onderdeel van het leerproces en een middel tot groei.

Dit moet een attitude worden om het eigen handelen bij te sturen

### Feitenkaart

= hulpmiddel om een situatie te analyseren

Feiten	Gedachten	Gevoelens	Reactie	Effect	Alternatieve reacties
Buitenkant	Binnenkant		Buitenkant	Overkant	Reflectie

Feiten

- Wat heeft er zich nu echt afgespeeld?

- Onderscheid tussen feiten en interpretaties/mening!

#### Gedachten en gevoelens

- Voorbeeld: “Ik voel dit aan als een grote onrechtvaardigheid”
- Geen gevoel maar een **gedachte**.
- **Quasigevoelens**.
- Welk gevoel schuilt hier achter? *Onmacht, woede, kwaadheid,...*

#### Reactie of effect

- Hoe heb je gereageerd?
- Welk effect had dit op de betrokken personen?

#### Alternatieve reacties

- Welke andere manieren zijn er om te reageren.
- Het is zinvol om dit met anderen te bespreken, dit kan de mogelijkheden verruimen

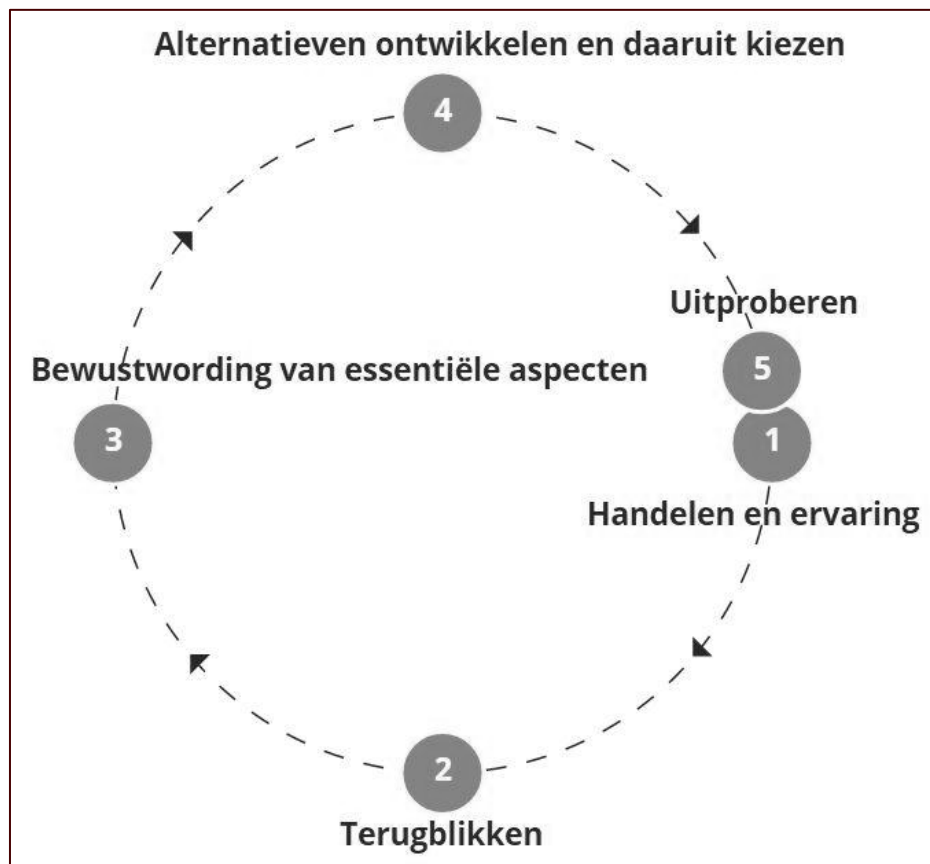
Analyseer in je groepje de situatie volgens de feitenkaart.

*Als trajectbegeleider werk je in een centrum voor duaal leren. Als compensatie voor een deelname aan een **opendeurdag** worden leerlingen pas 's middags verwacht op school. Een aantal leerlingen zijn 's ochtends op school. Je spreekt hen hierover aan. De leerlingen antwoorden: "Ja, maar wij gaan eerst nog gezellig samen ontbijten." 's Middags zijn deze leerlingen **niet** op school. Younes laat weten dat hij ziek is en op spoed zit. Alessia laat weten dat haar papa een accident heeft gehad en ze samen met hem in het ziekenhuis zit. Je begrijpt dit niet en bent boos. Aanwezigheid is een essentiële attitude om te kunnen slagen in dit traject. Dit is al de zoveelste keer dat er afgebeld wordt en je weet niet meer of je Alessia kan geloven. Je bent teleurgesteld en besluit haar op te bellen en zegt op strenge toon: "Jullie ontbijt is zeker een brunchke geworden, huh?". Ze zegt dat ze op de spoed zit en gaat in discussie. Ze is niet akkoord met de manier waarop je hierover communiceert en legt in. Na het gesprek vraagt je openlijk aan de collega's of je wel juist gehandeld hebt.*

Feiten	Gedachten	Gevoelens	Reactie	Effect	Alternatieve reacties

## Cirkel van Korthagen

= stappenplan om te reflecteren (5 fasen)



Fase 1 : Beschrijf de ervaring/situatie waarop je de reflectie zal toepassen.

- Wat was de concrete situatie?
- Wat was mijn taak binnen deze situatie?
- Welke concrete acties heb ik in deze situatie ondernomen?
- Wat was het resultaat van deze acties?

Fase 2: Terugblikken: wat gebeurde er concreet?

- Wat zag ik?
- Wat deed ik?
- Wat dacht ik?
- Wat voelde ik?

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

- Wat betekent dat nu voor mij?
- Wat is het probleem (of de positieve ontdekking)?



- Wat heeft dat allemaal veroorzaakt? Waar heeft het mee te maken?

#### Fase 4: Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

- Welke alternatieven zie ik (oplossingen of manieren om gebruik te maken van mijn ontdekking)?
- Welke voor- en nadelen hebben die?
- Wat neem ik me nu voor, voor de volgende keer?

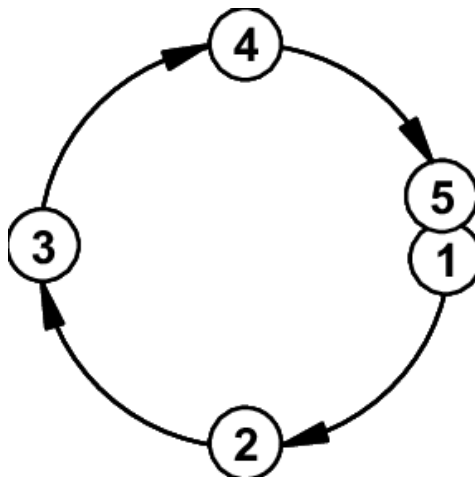
#### Fase 5: Uitproberen

- Wat wil ik bereiken?
- Waar wil ik op letten?
- Wat wil ik uitproberen?

bron: Genen Marie-José, *Reflecteren*, 2010/2017, p.67-70

*Denk na over een situatie die je in een les hebt meegemaakt en pas de 4 stappen toe van de cirkel van Korthagen*

*(10 min voorbereiding individueel en wissel daarna uit met je medestudent en vul elkaar aan of dit volgens het theoretisch model is toegepast.)*



## Supervisie vs. intervisie

Tijdens je vrijwilligerswerk of je werkplekleren kom je soms situaties tegen die je confronteren, overspoelen of beangstigen.

Om deze situaties te onderzoeken kan je met collega's hierover van gedachten wisselen in een **supervisie of intervisie**.

Supervisie is een werkvorm waarbij leervragen uit een casus besproken worden in een groep met collega's of medestudenten. Een **coach**, die supervisor genoemd wordt, stuurt het gesprek. Bij intervisie is er geen supervisor aanwezig en wordt het gesprek gestuurd door de leden zelf.

## Werkverslag

In onze opleiding vormt het werkverslag de basis van een supervisie en wordt voor de start van de supervisiebijeenkomst opgesteld. De casus wordt hierin uitgeschreven en de leervraag voor de groep wordt geformuleerd. Voor de supervisiemomenten (bv. tijdens de olods werkplekleren) wordt de **cirkel van Korthagen** gebruikt als basis voor het werkverslag. Concreet worden Fase 2 en Fase 3 uitgewerkt.

## Leervraag

Centraal in het werkverslag staat de leervraag. We onderscheiden 2 types. Een **praktische leervraag** is gericht op het verwerven van specifieke inhoudelijke kennis en vaardigheden. Ze start meestal met 'Hoe...?' of op 'Welke manier...?'. Voorbeelden hiervan zijn:

- Hoe communiceer ik het best met een anderstalige ouder?*
- Hoe vraag ik een verhoogde tegemoetkoming aan?*
- Op welke manier contacteer ik het beste een leerwerkplek?*
- Hoe stel ik een planning op rekening houdend met school-gezin-stage?*

Praktische leervragen gaan vaak over procedures en visies die eigen zijn aan een organisatie. Daarom stel je deze best aan de mentor van je werkplekleren en vallen ze buiten de focus van een supervisie. Een **persoonlijke of supervisorische leervraag** heeft betrekking op het eigen functioneren en komt voort uit kritische zelfreflectie. Deze vragen starten vaak met 'Wat maakt dat ik...' of 'Wat heb ik nodig om...' Voorbeelden hiervan zijn:

- Wat maakt dat ik moeite heb met loslaten van de situatie van mijn cliënt?*
- Wat heb ik nodig om een vraag te durven stellen in grote groep?*
- Wat maakt dat ik niet opkom voor mezelf bij collega X?*
- Wat maakt dat ik niet tijdig kan starten aan mijn samenvattingen?*

Een persoonlijke leervraag peilt naar wat er aan de binnenkant speelt van iemand en valt daarom binnen de focus van een supervisie. Het opzet van een supervisie is om in groep over persoonlijke leervragen na te denken om zo **blinde vlekken** in het eigen persoonlijk en professioneel handelen helder te krijgen.

# Reflectieopdracht: Zelfreflectie en supervisie

Deadline : .....

In dit OLOD wordt **60%** van de evaluatie bepaald door een vaardigheidstoets doorheen de lessen. **20%** van de eindscore wordt bepaald door de evaluatie van het werkplekleren en **20%** is gekoppeld aan onderstaande reflectie-opdracht.

Respecteer volgende richtlijnen voor het indienen van de taak:



- Gebruik het AP sjabloon (zie Digitap)
- Gebruik 1,5 interlinie
- Vul je tekst uit

## **Reflectie basishouding (2 pagina's)**

Bespreek de 7 aspecten van de basishouding (zie p. 8-11 werkbundel). Beantwoord voor elk van de basishoudingen onderstaande vragen. Koppel in je antwoorden zo veel mogelijk terug naar het project werkplekleren of vrijwilligerswerk.

### **Vragen:**

- Wat versta je onder dit aspect van de basishouding?
- Gebruik concrete gebeurtenissen om aan te tonen hoe dit aspect tot uiting kwam in je project werkplekleren en/of lessen leergroep en/of vrijwilligerswerk.
- Waar sta je in dit aspect nu en op welke manier wil je hier graag verder in groeien?
- Verwijs bij het aspect 'open leerhouding' naar de LEMO test die bij de start van het OLOD werd gemaakt.

## **Reflectie kernkwadrant (1 pagina)**

Bespreek 1 kernkwadrant van jezelf. Doe dit aan de hand van een situatie waarin je terecht kwam tijdens het project werkplekleren of vrijwilligerswerk. Gebruik concrete gebeurtenissen om aan te tonen wat je **kernkwaliteit**, **valkuil**, **uitdaging** en **allergie** zijn.

## Supervisie (5 pagina's)

### Deel 1: voorstellen vrijwilligerswerk (2 pagina's) + werkverslag (1 pagina)

Je hebt een eerste ervaring achter de rug in het **vrijwilligerswerk**. In de laatste les stel je in kleine supervisiegroep je organisatie voor. Doe dit aan de hand van volgende richtvragen:

- *Waar deed je vrijwilligerswerk? Situeer je organisatie in het werkveld. Leg waarbij mogelijk linken naar de cursus identiteit MW. Omschrijf de doelgroep en hulpaanbod van de organisatie. Gebruik hierbij ondersteunend beeldmateriaal.*
- *Welke taken deed jij in het vrijwilligerswerk? Welke taken van een maatschappelijk werker komen er verder aan bod in jouw organisatie?*
- *Selecteer 1 aspect van de basishouding dat je opviel in het handelen van de hulpverleners in het vrijwilligerswerk of project werkplekieren. Beschrijf concreet op welke manier dit tot uiting kwam. Wat neem je hieruit mee voor jezelf?*

Nadien maak je een **werkverslag** van een betekenisvolle situatie die je meemaakte. Kies een situatie waar je bij jezelf moeilijkheden ervaarde en waarbij je kan nadenken over **jouw** eigen handelen. Kies bij voorkeur een situatie uit het vrijwilligerswerk of project werkplekieren. Als je geen geschikte situatie kan bedenken, kies je een andere betekenisvolle gebeurtenis.

Onderstaande vragen kunnen je helpen:

- *Waarover maak ik me nog steeds boos?*
- *Wat maakt me iedere keer verdrietig als ik er over vertel?*
- *Wat komt steeds terug in mijn gedachten?*

Dit werkverslag maak je op basis van het **reflectiemodel van Korthagen**.

#### **Fase 2:** terugblikken:

*Wat is er precies gebeurd?* Probeer de situatie zo concreet mogelijk te beschrijven.

Splits hierbij op in volgende deelfasen.

- Fase 2a: **Beschrijven van de omstandigheden.** *Wat gebeurde er precies? Wanneer? Waar? Wie was erbij? Wat was jouw functie en rol in de situatie? Wat was de functie van anderen en rol van de anderen? Hoe gebeurde het?*
- Fase 2b: **Beschrijven van denken, voelen, willen en handelen.** *Wat deed je precies? Wat dacht je? Wat voelde je? Wat wilde je? Hoe was dit vooraf, tijdens en na het handelen?*

- **Fase 2c: Beschrijven van denken, voelen, willen en handelen van de andere** (in dit geval cliënt, lector, medevrijwilliger,.... ). Vragen beantwoorden over de ander kan lastig zijn. Je weet niet wat de andere denkt, voelt of wilt. Beschrijf daarom wat je uiterlijk kon waarnemen.

**Fase 3:** Je bewust worden wat essentieel is in de situatie:

Hier begint het reflecteren! De vragen die anderen in de groep hierbij stellen, kunnen je helpen om belangrijke zaken over jezelf te leren.

- **Fase 3a: Analyseren en problematiseren:** *Wat precies raakt jou? Waarmee heeft dat te maken?*
- **Fase 3b: Inzichten benoemen:** *Welke inzichten levert je dat op? Welke nieuwe zaken leer je over jezelf?*
- **Fase 3c: Formuleren leerdoel:** *Formuleer wat je hiervan leert en wat je voornemens zijn voor een volgende keer?*

Noteer tot slot een persoonlijke **leervraag** die je kan stellen aan je medestudenten tijdens de supervisieles.

## DEEL 2: Reflectieverslag (2 pagina's)

Tijdens de supervisieles besprak je in groep **jouw leervraag**. Beantwoord de onderstaande vragen.

- Wat is jouw leermateriaal in deze situatie? Welke inzichten leverde de bespreking en de reflectie nadien op? Wat nam je mee? Zit hier een thema in? Hoe ga je hiermee om als toekomstig maatschappelijk werker?
- Vanuit welke kernwaarde(n) handelde je? Geef toelichting.
- Wat hoorde je in de bespreking van de leervraag van je medestudenten? Waren er zaken die je herkende en kan meenemen in je verdere ontwikkeling? Waarom wel, waarom niet?
- Welke feedback kreeg je vanuit je supervisiegroep en tijdens de groepsreflecties over wie je bent als toekomstig maatschappelijk werker? Welke sterktes en groeipunten werden er geformuleerd? Met welke doelgroep en in welke organisatie zien medestudenten jou werken?
- Welke sterktes en groeipunten formuleer jij voor jezelf? Licht deze toe aan de hand van concrete voorbeelden.
- Welke feedback gaf jij aan je medestudenten tijdens de supervisie en/of groepsreflecties? Selecteer 3 zaken. Onderbouw met concrete voorbeelden waarom je deze feedback gaf en reflecteer of deze al dan niet opbouwend is. Op welke manier zou je deze feedback anders geven de volgende keer?

Met deze opdracht werken we aan volgende leerdoelen:

Je reflecteert over de aspecten van de basishouding van een maatschappelijk werker.
Je past het aangereikt reflectiemodel toe in een schriftelijke reflectie (kernkwadrant/ cirkel van Korthagen).
Je reflecteert over je werkpunten/valkuilen
Je reflecteert over je kwaliteiten.
Je formuleert opbouwende feedback aan je medestudent.

## Bijlage: inspiratiewoorden les kernkwadrant

Kernkwaliteit	Uitdaging	Valkuil	Allergie
aanpassingsvermogen	aanpassing	afstandelijkheid	aarzelend
analytisch	alert	afwachtend	afhankelijk
autonoom	assertiviteit	agressief	afstandelijk
bedachtzaam	autonomie	arrogant	anarchistisch
beheerst	autonoom	beducht	arbitrair
behoedzaamheid	bedachtzaam	bemoeizuchtig	arrogant
behulpzaam	bescheiden	besluiteloosheid	arrogantie
bescheidenheid	beschouwend	betutteling	besluiteloos
beschouwend	betrokken	botheid	bureaucratie
besluitvaardig	consensus	braafheid	chaos
betrokken	confronteren	bureaucratisch	conflict
betrouwbaar	creatief	chaos	cynisch
bondigheid	daadkrachtig	conflictvermijdend	dictatoriaal
consensus-gericht	direct	cynisch	dogmatisch
consequent	discipline	drammerig	dominant
creativiteit	doeltreffendheid	drammerigheid	drammerig
daadkracht	efficiënt	dwang-neurotisch	dwang
diplomatie	empatisch	dwars	eenzijdig
eerlijkheid	energiek	dwendend	egoïsme
efficiënt	experimenteel	eenzaam	eigengereid
empathisch	fair	egocentrisch	eigenzinnig
enthousiasme	flexibel	fanatiek	gemakzucht
flexibel	geduld	forcerend	genadeloosheid
gedisciplineerd	gereserveerdheid	gelijkvormig	hard en star
gedrevenheid	gevoelig	gevoelsarm	hoogmoed/oneerlijk
geduldig	gezagsgetrouw	grenzeloos	inconsistent
gehoorzaam	grens stellen	impulsiviteit	ja-knikken
gereserveerdheid	hulpvaardig	ja-knikken	kilheid
gestructureerd	idealistisch	naïef	kreterig
gevoeligheid	initiatief	onderdanig	laisser-fair
gezagsgetrouw	initiatiefrijk	ongenuanceerd	langdradig
gul	innovatief	onpersoonlijk	manipulatie
harmonisch	kritisch	onverschilligheid	meningloos
idealistisch	lef	onzichtbaar	middelmatig
improvisatie	los laten	opgefokt	naïviteit
ingetogen	losheid	opoffering	nonchalance
inlevingsvermogen	meegaand	overbelast raken	onbereikbaar
innovatief	meelevendheid	passief	onbezonnen
krachtig	moedig	perfectionisme	onderdanig
kritisch	nuchterheid	pietluttigheid	ongedisciplineerd



<b>Kernkwaliteit</b>	<b>Uitdaging</b>	<b>Valkuil</b>	<b>Allergie</b>
loyaal gezag	ontvankelijk	rebels	ongehoorzaam
loyaliteit	openhartigheid	roekeloos	ongenaakbaarheid
luisteren	ordenend	saai	ongenuanceerdheid
meegaand	overtuigd	sentimenteel	onverbidelijkheid
moed(ig)	profileren	slaafs	onverschilligheid
nauwkeurigheid	realistisch	star	onzichtbaar
nuchterheid	relativerend	statisch	opdringerig
ontvankelijkheid	relaxedheid	toedekken	opgeblazen
optimistisch	respectvol	traag	opgefokt
ordenend	slagvaardigheid	twijfelen	passiviteit
overtuigd	standvastigheid	verkwistend	pessimisme
profielerend	stelling nemen	wispelturig	roekeloos
rationeel	strijdlust	zwabberigheid	sentimenteel
realistisch	tact	zwevend	slachtoffer
relativerend	teamwerk		statisch en star
rust(ig)	terughoudend		willekeur
service-gericht	verstandig		wispelturig
Stabiel	zelfvertrouwen		zweverigheid
Stiptheid	zelfverzekerdheid		
toegewijd			
verantwoordelijk			
verdraagzaamheid			
volgzaam			
vriendelijk			
Vrijgevig			
wederkerig			
weloverwogen			
zelfstandig			
zelfverzekerd			
zorgvuldig			
zorgzaamheid			