

**8.2-4.**

## **Welke rol pakt de werkbegeleider op bij het leren van aankomende professionals?**

*Mevr. J.P. van Alten MSc.*

## Inhoud

1	Inleiding	8.2-4.03
2	Hoe leer je een beroep?	8.2-4.03
2.1	Hoe ontstaat een beroepsopleiding?	8.2-4.03
2.2	Hoe leer je een beroep?	8.2-4.04
2.3	Hoe ontwikkelt een gediplomeerd medewerker zich tot een ervaren, vakkundige beroepskracht?	8.2-4.06
3	De rol van de werkbegeleider	8.2-4.07
4	Werkbegeleider: restfunctie of hoofdrol?	8.2-4.09
4.1	De werkbegeleider als restpost	8.2-4.09
4.2	De werkbegeleider in de hoofdrol	8.2-4.09
4.3	Hoe en waar vindt een organisatie de uitblinkers?	8.2-4.10
	Literatuur	8.2-4.11
	Bijlage 1 Checklist instapcriteria werkbegeleider	8.2-4.12

### Auteur:

Mevr. J.P. (Joke) van Alten is zelfstandig ondernemer vanuit vanAlten, leren in bedrijf. Zij houdt zich bezig met de aansluiting arbeidsmarkt - beroepsopleiding en het leren van professionals, vooral in de branches kinderopvang, welzijn, sport, gehandicaptenzorg, kunsteducatie en ouderenzorg. Zie [www.lereninbedrijf.nl](http://www.lereninbedrijf.nl).

## 1 Inleiding

Kent u deze situatie? Veel beroepsopleidingen hebben een tekort aan stageplaatsen en benaderen organisaties en locaties met de vraag of er plek is voor één of meer stagiaires. U voelt zich betrokken en laat een paar stagiaires komen. Maar het is druk op die werkplekken en medewerkers staan niet te springen om dan ook nog stagiaires te moeten begeleiden. Het kost meer tijd dan het oplevert wordt al snel gezegd. Stagiaires weten en kunnen nog zo weinig. Gelukkig is er één medewerker die nog wel wat tijd heeft of er is een ouderejaars stagiaire die graag wil leren stagiaires te begeleiden. Probleem opgelost. Maar is dat zo?

Of deze: er is een nieuwe, net afgestudeerde medewerker aangesteld. Collega's hebben een inwerkprogramma van twee weken gemaakt waarin hij kennismaakt met de collega's en de organisatie. Daarna kan hij zelfstandig aan de slag. Hij is tenslotte gediplomeerd en het is druk op de afdeling. De medewerker loopt al snel op zijn tenen, is faalangstig maar durft dit niet aan te geven, hij is toch gediplomeerd?

In dit hoofdstuk sta ik stil bij het leren van een beroep. Hoe maakt een (aankomend) professional zich het beroep eigen? Welke rol spelen onderwijs en werkveld hierin? Hoe ontwikkelt een professional zich na diplomering?

Ik focus op de rol van de werkbegeleider: wat is de rol van de werkbegeleider in dit proces? Kan elke medewerker de rol van werkbegeleider vervullen of mogen daar eisen aan gesteld worden? Ook vraag ik mij af of de rol van de werkbegeleider ophoudt als een student gediplomeerd is en aan het werk gaat in de praktijk. Wat is de mogelijke meerwaarde voor organisatie en professionals als een werkbegeleider zijn rol behoudt totdat de afgestudeerde student, nu nieuwe medewerker, zich ontwikkeld heeft tot een meer ervaren beroepskracht?

Ik eindig met een checklist die helpt inzichtelijk te maken wie voor de rol van werkbegeleider in aanmerking komt.

## 2 Hoe leer je een beroep?

In deze paragraaf sta ik stil bij de vraag hoe een aankomend professional een beroep leert. Hoe ontstaat een beroepsopleiding? Wat leer je op school en wat leer je in de praktijk als je een beroep leert? Hoe ontwikkelt een gediplomeerd medewerker zich tot een ervaren, vakkundig professional?

### 2.1 HOE ONTSTAAT EEN BEROEPSOPLEIDING?

Een beroep staat inhoudelijk omschreven in een beroepsprofiel. In een beroepsprofiel staat beschreven wat de kern van het beroep is en welke competenties een ervaren, vakvolwassen professional beheerst. Denk hierbij aan een beschrijving van een professional met zeker vijf jaar werkervaring. Een voorbeeld van beroepsprofielen in welzijn en maatschappelijke dienstverlening is te vinden op [www.competentieweb.nl](http://www.competentieweb.nl). Beroepsprofielen worden vastgesteld door brancheverenigingen (namens werkgevers) en vakbonden (namens werknemers).

Opleidingen gebruiken deze beroepsprofielen om hun beroepsonderwijs inhoudelijk in te richten. Het eindniveau van een opleiding kan natuurlijk nooit gelijk staan aan het niveau uit het beroepsprofiel. Na diplomering begint het eigenlijke werken pas, doet een medewerker ervaring op en ontwikkelt hij zich in zijn beroep.

De competenties uit het beroepsprofiel worden daarom vertaald naar het niveau van beginnende beroepsbeoefenaren. Voor het mbo gebeurt dat landelijk, in de kwalificatiedossiers. Het hbo maakt wel landelijk afspraken, maar elke hbo-opleiding kan eigen vertalingen maken in opleidingsprofielen.

Een overzicht van alle mbo kwalificatiedossiers staat op [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl).

## 2.2 HOE LEER JE EEN BEROEP?

Om in aanvang een beroep te leren heeft een student theoretische kennis- en vakkennis nodig en een werkplek waar hij de theorie kan toepassen. De theorie wordt grotendeels op school geleerd, de praktijk is de plaats om de beroepsvaardigheden te leren. Studenten lopen stage op een werkplek of werken als leerling-werknemer. Zij krijgen vanuit school vaak opdrachten mee, zogenoemde beroepsprestaties, om ervaring op te doen en zo het vak te leren (kennen).

Een beroepsopleiding wordt afgerond door het afleggen van een proeve van bekwaamheid, waarin de student aantoont dat hij over de competenties van een beginnend professional beschikt. In deze proeve moet hij verantwoorden wat hij gedaan heeft, welke keuzes daaraan ten grondslag liggen en op welke theoretische inzichten deze keuzes gebaseerd zijn. De proeve wordt beoordeeld door medewerkers vanuit het onderwijs en de praktijk.

Het leren van een beroep vraagt om een nauwe samenwerking tussen de student, de school en de beroepspraktijk. Het leerproces van de student staat centraal: wat moet hij nog leren om een goede professional te worden?

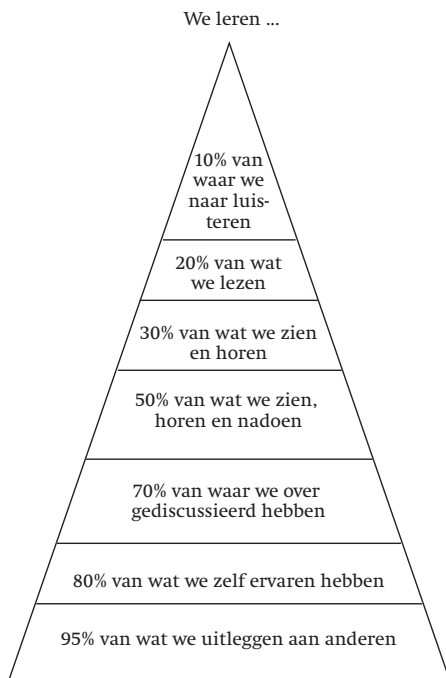
Een veelvoorkomend probleem is dat vooral jonge studenten de transfer tussen theorie en praktijk niet goed kunnen maken. De afstand tussen wat op school aan theorie wordt aangeboden en het toepassen in de praktijk is te groot. Dit heeft een aantal oorzaken.

1 De kloof tussen onderwijs en praktijk: de theorie die op school wordt behandeld past niet meer bij de realiteit op de werkplek. Als dit speelt is het van groot belang als praktijk om in contact met het beroepsonderwijs te treden en de inhoud van het onderwijs te bespreken. In dit hoofdstuk ga ik hier niet verder op in. Wel laat ik in de volgende paragraaf zien hoe de werkbegeleider een rol kan spelen in het dichten van deze kloof.

2 De capaciteiten van studenten zelf: recente onderzoeken naar de werking van het brein laten zien dat tot het 24ste levensjaar het emotionele hersendeel nog niet verbonden is met het rationele hersendeel (Crone, 2009). Dat betekent bijvoorbeeld dat de jonge studenten geleid worden door hun eigen emoties: snel afgeleid zijn en feedback ervaren als een persoonlijke aanval, dat zij geen helikopterview hebben, moeilijk verbindingen kunnen leggen, moeite hebben met plannen en organiseren en een lange termijn niet goed kunnen overzien.

Zij hebben daarom ondersteuning nodig van werkbegeleiders en docenten bij het structureren en plannen van hun opleiding en leertraject.

3 De inrichting van het beroepsonderwijs en de begeleiding op de werkplek: leertheorieën laten zien dat het beste leerresultaat wordt bereikt als leerstof actief verwerkt wordt. De leerpiramide van Bales geeft dit heel duidelijk weer.



De leerpiramide van Bales

Een student leert een beroep dus het best door te kijken naar hoe collega's in de praktijk het beroep uitoefenen, door zelf werkervaring op te doen en door aan collega's uit te leggen wat hij doet en waarom.

Simons (1998) stelt dat slechts 10 tot 20 procent van de competenties geleerd wordt op school. Het overgrote deel wordt geleerd tijdens de stage/het werk. De werkplek moet daarom voldoende mogelijkheden bieden aan studenten om handelingen uit te voeren en daarvan te leren. Dit vraagt begeleiding zowel bij de voorbereiding en uitvoering van de taken die zij uitvoeren, als de reflectie daarop.

Om het transferprobleem te minimaliseren en een optimaal resultaat uit de beroepsopleiding te halen heeft een student deskundige begeleiding nodig. De rol van de werkbegeleider is hierin heel belangrijk. Daarover meer in paragraaf 3.

2.3 HOE ONTWIKKELT EEN GEDIPLOMEERD MEDEWERKER ZICH TOT EEN ERVAREN, VAKKUNDIGE BEROEPSKRACHT?

Na diplomering begint het professionele leven en de ontwikkeling tot de volleurde beroepskracht of zelfs tot expert.

Liefhebber, Radema en Van Arendsbergen (2010) onderscheiden diverse stadia in deze ontwikkeling:

	Beginner	Gevorderd Beginner	Bekwame beroepskracht	Volleerd beroepskracht	Expert
Mate van ervaring	Weinig tot geen ervaring	Enige ervaring	Redelijk wat ervaring	Veel ervaring	Zeer veel ervaring
Centraal in beroeps-uitoefening	De beroepskracht zelf	Kwaliteit van de taak	De cliënt centraal	Verschil willen maken	Fundamentele keuzen en waarden
Kenmerken van gevoel, kunde, zienswijze en kracht	Onzekerheid en angst	Chaotisch en druk	Heeft controle		Standvastig en zeker
	Met zichzelf bezig	Reageert acuut op vragen en behoeften	Heel doelgericht en planmatig	Aanvoelen en anticiperen	Weet wat hij moet doen
	Zoekt houvast en zekerheid	Kwaliteit werk staat voorop	Processen en relaties	Ziet complexe samenhang van factoren	Snel en accuraat
	Handelen uiterst beperkt en niet flexibel	Enige situationele kennis	Sfeer en rollen	Maakt nog wel afwegingen en analyses	Flexibel
	Kan geen prioriteiten stellen	Productief	Cliënt en diens behoeften staan centraal	Wil relevant werk doen	Hoef geen afwegingen meer te maken
	Geen situationele kennis	Wil handelings-repertoire uitbreiden	Herkent nu hele situaties	Intuïtief handelen	Wil werk op eigen manier doen
Ziet losse elementen	Leergierig			Acceptatie, begrip en betrokkenheid bij cliënt	
Weinig oog voor cliënt en diens behoeften					

Deze stadia maken inzichtelijk hoe de ontwikkeling van beginner tot ervaren en vakkundig professional verloopt. Van het uitvoeren van eenvoudige handelingen en zo routine en ervaring opbouwen tot het krijgen van overzicht, zien van verbanden en complexe handelingen aankunnen.

Werkbegeleiders kunnen de stadia gebruiken in gesprekken met studenten en beginnende collega's om samen te beoordelen hoe de ontwikkeling tot professional verloopt. Professionals zelf kunnen met deze omschrijvingen hun eigen ontwikkeling vormgeven: waar sta ik en wat wil ik de komende tijd extra aandacht geven?

De student die stage loopt valt in het stadium van beginner, de net afgestudeerde professional is de gevorderd beginner te noemen. Deze gaat vol spanning aan de slag in zijn eerste baan als professional.

Smit (2002) benoemt een aantal voorspelbare stadia in de ontwikkeling van professionals die aan een nieuwe baan beginnen. Deze stadia zijn de volgende.

Fase 1: Gericht op jezelf: hoe overleef ik?

Fase 2: Gericht op je taak: hoe doe ik het goed?

Fase 3: Gericht op de ander: de mensen zijn belangrijk.

Fase 4: Gericht op impact: en nou moet het anders.

Fase 5: Gericht op de essentie: hoe kan ik dit delen?

Net afgestudeerde medewerkers zullen in de eerste fase van hun werkende leven vooral gericht zijn op 'Overleven en Hoe doe ik het goed'. Dit geldt eveneens voor studenten die op een nieuwe stageplaats beginnen. Zij voelen zich ook echt beginner, willen het graag goed doen, een goede indruk geven en zijn bang om fouten te maken. Zij moeten nog routine opbouwen en hebben behoefte aan duidelijkheid, protocollen, instructies, meelopen met ervaren collega's die weten hoe het is om nieuw te beginnen.

Het mag duidelijk zijn dat een werkbegeleider ook in dit proces een belangrijke rol kan spelen. Door in te spelen op de behoeften die een student en beginnende professional in elke fase heeft, ontstaat veiligheid om te leren en te ontwikkelen. Het helpt ook om eventueel te hoge verwachtingen die collega's hebben van studenten en beginnende collega's te temperen.

### 3 De rol van de werkbegeleider

Een werkbegeleider heeft van oorsprong taken in het op de werkvloer opleiden, begeleiden en beoordelen van één of meer leerling-werknemers of stagiaires die een beroepsopleiding volgen. Voor deze rol bestaan in de praktijk meerdere namen: behalve van werkbegeleider wordt bijvoorbeeld ook gesproken van praktijkbegeleider en werkmeester.

De werkbegeleider is de vaste aanspreekpersoon voor de student en is er verantwoordelijk voor dat de student kan en mag leren op de werkplek. Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport Calibris ([www.calibris.nl](http://www.calibris.nl)) heeft een landelijk competentieprofiel voor de werkbegeleider ontwikkeld en noemt als belangrijkste rollen:

- coach/begeleider;
- instructeur/opleider;
- expert;
- beoordelaar.

In de vorige paragraaf heb ik laten zien hoe de rol van de werkbegeleider breder te trekken is dan alleen het begeleiden van studenten: hij heeft ook een taak in het begeleiden van (aanstaande) professionals in de eerste fasen van hun beroepsmatige ontwikkeling. Hoe beter zij beginnende professionals ondersteunen in de fasen van overleven, hoe eerder deze kunnen toegroeien naar ervaren vakmensen. Dit stelt naar mijn idee meer eisen aan de werkbegeleider dan kunnen coachen, begeleiden en beoordelen. Eisen die aansluiten bij de inzichten uit de voorgaande paragrafen. Ik kom tot de volgende voorwaarden waaraan een werkbegeleider moet voldoen.

#### 1 Uitblinken in het beroep

Een professional moet zelf de essentie van zijn beroep kennen en in de vingers hebben zodat hij deze kan overdragen aan onervaren en beginnende collega's en studenten. In het overzicht van Liefhebber en Radema komt dat neer op het verkeren in minstens het stadium van bekwame beroepskracht. De opgedane

werkervaring en inzichten kan hij inzetten in complexe situaties. Bekwame beroepskrachten zijn vaak ook de collega's waarvan iedereen zegt: 'die heeft het vak in de vingers'. De uitblinkers. Zij kunnen overdragen aan studenten en beginnende collega's wat zij doen in welke situatie, hoe zij dat doen en waarom zij dat op die manier doen.

2 Enige jaren werkervaring in de organisatie hebben

De *stages of concern* die Smit (2002) benoemt, gelden voor inwerken en ingroeien in een nieuwe baan of organisatie. Een expert die van functie of organisatie verandert, zal ook deze *stages of concern* weer helemaal doorlopen. De doorlooptijd zal hooguit sneller gaan dan bij een beginnende professional.

Een werkbegeleider zal dus op zijn minst in fase 4 moeten verkeren: er is dan zicht op de complexe samenhang van factoren binnen en buiten de organisatie. Hij laat zich door onverwachte gebeurtenissen niet uit het veld slaan, maar heeft de ervaring, het netwerk en de kennis van de organisatie om te analyseren hoe het anders kan.

Omdat hij zelf een plekje heeft verworven binnen de organisatie kan hij zich richten op de student en beginnende professional die nieuw in de organisatie is. Hij kan empathie tonen en openstaan voor hun vragen en opmerkingen zonder daar zelf angstig van te worden. Hij weet de weg als hij zelf geen antwoord weet op vragen en wordt daar niet meer onzeker van.

3 Vervullen van een voorbeeldfunctie

In paragraaf 2 gaf ik aan hoe belangrijk de rol van het leren in de praktijk is. Als 80 procent van een beroepsopleiding in de praktijk geleerd wordt, betekent dit dat hier de voedingsbodem gelegd wordt voor de beroepshouding en de benodigde competenties. En als studenten en beginnende professionals leren van het kijken naar hoe ervaren collega's het werk uitvoeren, dan betekent dit dat de werkbegeleider een hele belangrijke voorbeeldfunctie vervult. Dit geldt niet alleen voor de beroepsmatige competenties, maar ook voor het uitdragen en naleven van de kernwaarden en missie van de organisatie.

Dit staat haaks op de ontwikkeling die ik waarneem in organisaties: studenten die in de laatste fase van hun opleiding zitten worden ingezet om jongerejaars te begeleiden. Ook zie ik dat hbo-studenten ingezet worden om mbo-studenten te begeleiden. Een zorgelijke ontwikkeling omdat zij zichzelf nog lang niet ontwikkeld hebben als ervaren professional. Wat heeft dat voor effect op de beroepsontwikkeling en visie van studenten als zij in hun leerperiode al onvolwassen voorbeeldgedrag te zien krijgen? Na diplomering hebben zij al een achterstand: verkeerd nagebootst voorbeeldgedrag moeten zij dan nog gaan omzetten in ander gedrag.

4 Vanuit expertrol theorie en praktijk kunnen integreren

Met een goede begeleiding wordt de werkplek ook echt een effectieve en stimulerende leeromgeving. Niet alleen voor de studenten en nieuwe collega's, maar dit kan uitstralen naar een heel team.

Werkbegeleiders moeten als geen ander op de hoogte zijn van de recentste ontwikkelingen en theorieën binnen hun vakgebied. Dit geldt ook voor docenten trouwens. In de begeleiding van studenten kan de werkbegeleider vragen stellen als: wat heb jij deze week gedaan en geleerd? Welke theoretische inzichten passen daarbij? Wat neem je daarvan mee naar school? En omgekeerd: welke theorie heb je afgelopen week op school gehoord? Wat kunnen wij daarmee doen op deze werkplek? Hoe ga je dat aanpakken?



En daarbij niet inzoomen op wat de student of nieuwe medewerker niet weet, maar vooral op wat hij al wel weet. Zo helpen werkbegeleiders bij studenten en nieuwe collega's hun impliciete kennis naar boven te halen en toe te passen in de praktijk.

Door deze vragen niet alleen in de begeleiding te stellen maar ook tijdens werkoverleggen in het team, kan een heel team profiteren van de inzichten van studenten en nieuwe beginnende collega's. Samen werken wordt dan ook samen leren.

De werkbegeleider kan ook een rol spelen in de beroepsopleiding zelf: regelmatig met docenten checken welke theorie onderwezen wordt en door wie. Dit helpt bij het up to date houden van de beroepsopleiding en bij het dichten van de kloof tussen onderwijs en praktijk.

#### 4 Werkbegeleider: restfunctie of hoofdrol?

In deze paragraaf wil ik stilstaan bij de vraag wie werkbegeleider mag zijn. Is deze rol echt voor iedereen weggelegd als je kijkt naar de geformuleerde noodzakelijke randvoorwaarden? Onderwijsorganisaties stellen dat studenten alleen begeleid mogen worden door werkbegeleiders van hetzelfde opleidingsniveau of hoger. Als een werkbegeleider aan dit criterium voldoet dan kan hij een student begeleiden. Eventueel volgt nog een interne training werkbegeleiding waarin aandacht wordt geschonken aan coachings- en begeleidingsvaardigheden.

##### 4.1 DE WERKBEGELEIDER ALS RESTPOST

En hoe gaat dat dan in de praktijk? Een leidinggevende meldt een team dat er een student komt stagelopen, met daarbij de vraag: 'Wie heeft er nog uren over en kan deze student begeleiden?' Niet de kwaliteit van de werkbegeleider is aan de orde, maar of hij/zij tijd over heeft. Het begeleiden van studenten wordt eerder gezien als extra werkdruk en iedereen heeft het al zo druk. Hoe eerder een student zelfstandig taken kan uitvoeren, hoe prettiger het is voor de begeleider en het team. De werkbegeleider als restpost. Maar niet alleen de werkbegeleider ook de organisatie zelf snijdt zich uiteindelijk in de vingers: door niet optimaal te investeren in de beroepsmatige ontwikkeling van studenten komen er gediplomeerde professionals op de markt die niet helemaal voldoen aan de gewenste beroepshouding en competenties. Goed genoeg om te slagen, maar vaak volgen na aanname in een organisatie al snel interne bijscholingscursussen om extra aandacht te schenken aan theoretische kennis en beroepshouding. Soms wordt letterlijk gezegd: 'Nu moet je het echt anders doen dan hoe je het op school geleerd hebt.' Hoe zonde is dat van ieders tijd en inzet.

##### 4.2 DE WERKBEGELEIDER IN DE HOOFDROL

Professionals en organisatie hebben baat bij een goede begeleiding bij het leren van een beroep. Hoe beter een beginner het beroep bij aanvang leert, hoe eerder zal hij doorgroeien naar een niveau waarin hij zelfstandig aan de slag

kan. De rol van de werkbegeleider is essentieel in dit proces. De werkbegeleider vervult de hoofdrol!

Om de hoofdrol goed te kunnen inzetten in een organisatie doe ik een aantal aanbevelingen.

1 Het zou zo moeten zijn dat het vervullen van de rol van werkbegeleider een felbegeerd iets wordt, een erkenning van het eigen vakmanschap en meesterschap. Een werkbegeleider verdient de status van expert of in elk geval van uitbinker in het vak. Vaak zijn organisaties bang dat medewerkers dan ook onmiddellijk meer salaris vragen; ik vraag me dat af, ik hoor van werkbegeleiders dat het krijgen van erkenning en waardering op zich zelf ook belangrijk is. Liever krijgen zij wat extra uren om de werkbegeleiding echt goed vorm te geven. Er gaat ook een stimulerende werking uit van een dergelijke waardering: wie wil nu niet de erkenning krijgen van uitbinker, van vakman? Collega's zullen ook gaan investeren in hun eigen ontwikkeling en zo kan een cultuur ontstaan waarin medewerkers streven naar vakmanschap in hun werk.

2 De rol van werkbegeleider kan ingezet worden als een horizontale door-groefunctie, een bekroning op het werk. Ervaren en gemotiveerde oudere werknemers zijn bijvoorbeeld geschikte werkbegeleiders. Zij worden op deze manier ook gestimuleerd om vakliteratuur en ontwikkelingen in hun beroep bij te houden. Voorwaarde is wel dat zij het leuk vinden om hun ervaring over te dragen aan onervaren collega's en studenten. Door het begeleiden van jongere collega's kunnen waardevolle meester-gezelrelaties ontstaan. Jongere werknemers kunnen de ouderen ook weer meenemen in nieuwe ontwikkelingen en gezichtspunten.

3 Ondersteun de werkbegeleider. Ook hij doorloopt weer de stadia van beginner tot volleerde werkbegeleider. Een werkbegeleider moet de rol van werkbegeleider net zo leren als collega's het beroep waarin hij uitblinkt. Veel organisaties bieden de mogelijkheid om jaarlijks een aantal intervisie- en themabijeenkomsten bij te wonen. Een mooie manier voor werkbegeleiders om collega's te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen en kennis te delen. Ook de stagebegeleiders vanuit het onderwijs kunnen uitgenodigd worden om aan één of meer van deze bijeenkomsten deel te nemen.

#### 4.3 HOE EN WAAR VINDT EEN ORGANISATIE DE UITBLINKERS?

Elk team kan zelf heel goed aangeven welke collega's uitblinkers zijn. Laat alle collega's en de leidinggevende individueel op een briefje schrijven welke collega in hun ogen een uitbinker is in zijn vak en waarom. Grote kans dat iedereen dezelfde naam opschrijft. Zij komen met intuïtieve omschrijvingen als: 'hij heeft het in de vingers', 'is altijd gemotiveerd en betrokken', 'je kunt altijd met vragen bij hem terecht', 'hij weet altijd oplossingen te vinden'. Dit zijn de uitblinkers die de rol van werkbegeleider kunnen vervullen. Een organisatie voor gehandicaptenzorg heeft op basis van deze opmerkingen en de geformuleerde voorwaarden een checklist gemaakt: instapcriteria voor de rol van werkbegeleider. Deze checklist is te gebruiken als richtlijn voor medewerkers die de rol van werkbegeleider ambiëren. Met de leidinggevende gaan zij in gesprek over de mate waarin zij voldoen aan de criteria. Is dat zo, dan volgt een ondersteunende training in begeleidingsvaardigheden en het vormgeven van een

leercultuur op de afdeling. Daarna krijgt de werkbegeleider de status die hij verdient. Voldoet een medewerker nog niet aan de criteria dan kan hij met zijn leidinggevende een traject ontwerpen om zich verder te bekwamen in zijn werk. De checklist is aangevuld met de randvoorwaarden uit dit hoofdstuk en opgenomen in bijlage 1.

## Literatuur

- Crone, E. (2009). *Het puberende brein: Over de ontwikkeling van de hersenen in de unieke periode van de adolescentie*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Liefhebber, S., Radema, D. & Arendsbergen, C. van (2010). *Werkervaring in welzijn en Jeugdhulpverlening*. Utrecht: Movisie. Gratis download via [http://www.movisie.nl/Publicaties/2010/131535/Werkervaring\\_in\\_welzijn\\_en\\_jeugdhulpverlening.pdf](http://www.movisie.nl/Publicaties/2010/131535/Werkervaring_in_welzijn_en_jeugdhulpverlening.pdf).
- Simons, P. (1998). Leervermogen: vaardigheden, belemmeringen, ontwikkeling. Artikel geplaatst op internet.
- Smit, C. (2002). 'Stages of concern', De vijf fasen in het leren van een vak. In: M. Rondeel & S. Wagenaar. *Kennis maken, leren in gezelschap*. Schiedam, Scriptum, pp. 166-192.

## Bijlage 1 Instapcriteria werkbegeleider

NB. Deze criteria zijn aangepast aan de hand van de aanbevelingen uit dit artikel.

(Bron: ZoWijs, wijzer in gehandicaptenzorg.)

Checklist criteria voor toekomstige werkbegeleiders

Naam medewerker:

Naam teamleider:

Ingevuld op:

<i>Persoonskenmerken - competenties</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Verder uit te bouwen</i>	<i>Opmerkingen</i>
1. Werk- en beroepshouding			
Staat stevig in zijn/haar schoenen.			
Motiveert en inspireert collega's, studenten en cliënten.			
Durft en kan zichzelf en het eigen handelen ter discussie stellen.			
Heeft een lerende houding, laat zien ook van anderen te willen leren.			
Staat open voor vernieuwingen in het werk en in het vak, voor andere ideeën en denkt ook actief mee.			
Is zich bewust van de eigen voorbeeldfunctie.			
Vindt het leuk om eigen ervaring en kennis over te dragen op onervaren collega's en studenten.			
2. Heeft voldoende werkervaring in de organisatie			
Kent de organisatie en kan de impact inschatten van ontwikkelingen voor het werk en de organisatie.			
Werkt volgens visie, missie en beleid van Siza en draagt deze uit.			
Kan complexe werksituaties aan en benoemen waarom hij/zij zo handelt.			
Kan metacommuniceren en doet dat ook als dat nodig is.			
Kan boven een situatie uitstijgen en uitleggen wat er gebeurt.			
Herkent belemmerende factoren voor het leren in de locatie/het team en kan deze aan de orde stellen.			
3. Is expert en kan eigen kennis en ervaring overdragen			
Heeft visie op het werk en het vak, kan benoemen en onderbouwen waarom hij/zij wat doet.			
Houdt vakliteratuur bij, kent recente ontwikkelingen van het vak en werkt daarnaar.			

<i>Persoonskenmerken - competenties</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Verder uit te bouwen</i>	<i>Opmerkingen</i>
Kan instrueren zodat anderen het vak leren.			
Kan inschatten hoe een ander het best leert en handelt daarnaar.			
4. Heeft lef			
Kan kritisch naar het functioneren van studenten en collega's kijken, beschrijft dit concreet en durft dit beargumenteerd te beoordelen.			
Heeft (het) lef om een moeilijk gesprek aan te gaan.			

