

1 Bijlagen

De opgenomen interviews kunnen bij mijzelf verkregen worden. U kan me hiervoor contacteren via het volgende e-mailadres, swinnenlaura@hotmail.com.

1.1 Interviewvragen

Goedendag,

Mijn naam is Laura Swinnen en in het kader van mijn laatstejaarsstage Maatschappelijk werk maak ik een eindwerk over waarderend coachen als methodiek bij competentieontwikkeling binnen "De Vlaspit". Dit is een van de methodieken die "De Vlaspit" gebruikt in de trajectbegeleiding, meer bepaald in het DAZ-project . Ik wil graag van jullie weten of jullie doorheen het DAZ-project iets bijgeleerd hebben.

Indien u er niets op tegen heeft zou ik dit gesprek graag opnemen. Via de opname is het gemakkelijker de gegevens te verwerken. Naast de opname zal ik af en toe nota's maken. Dit helpt me bij het structureren van het interview. Ik maak geen gebruik van namen in schrijven van de analyse van deze interviews. U anonimiteit blijft doorheen mijn eindwerk volledig bewaard.

Vooraleer we van start gaan wil ik u alvast bedanken voor uw deelname en de tijd die u hebt vrijgemaakt voor de afname van dit interview. Hebt u nog verdere vragen? Ok, dan gaan we beginnen.

1.1.1 DAZ- medewerkers

1. Heb je tijdens de gesprekken die je met de trajectbegeleider hebt gehad, geleerd waar je goed in bent? Waar ben je dan goed in? Geef een paar voorbeelden van wat je sterktes zijn?
2. Heb je geleerd waar je minder goed in bent? Waar ben je zoal minder goed in?
3. Is er tijdens de gesprekken duidelijk geworden, wat je nog kan bijleren? Wat kan je nog bijleren?
4. Tijdens het tweede gesprek is er naar de toekomst gekeken. Wat jullie wensen en dromen zijn.
 - 4.1. Vond je dit moeilijk?
 - 4.2. Vond u het nuttig om het hier eens over te hebben?
 - 4.3. Heeft dit je gemotiveerd om iets nieuws uit te proberen ?
5. Zag je het zitten om aan je stage te beginnen? Waarom wel/niet?
6. Vond u het nuttig om te bespreken wat je eventueel in de weg zat om aan je stage te beginnen?
7. Hoe heb je je voorbereid op je stage ?
8. Er zijn verschillende gesprekken gedaan als voorbereiding op u stage. Vond je dit nuttig? Heeft dit u geholpen? Waarom ?
9. Wat heb je geleerd uit de gesprekken?
 - 9.1 Heb je iets geleerd tijdens de gesprekken van u zelf? Wat je voordien niet wist?
10. Vond je het nuttig dat deze gesprekken gevoerd werden als voorbereiding op uw stage?
11. Heb je meer zicht gekregen op de taak die voor jou het best geschikt is op de werkvloer ?
12. Wat heb je gehad aan het DAZ- project? Heeft het u geholpen? En hoe?
13. Waar heb je stage gelopen?
14. Hoe is deze stage gelopen voor u? Wat was er goed of minder goed?
15. Heb je iets nieuws geleerd? Zoja. Wat dan ?
16. Heb je iets technisch geleerd?
17. Heb je iets qua werkhouding geleerd? Bijvoorbeeld flexibel zijn op het werk , samenwerken, ... ?
18. Hebben ze je iets laten doen waar je sterk in bent?
19. Ben je er nog sterker in geworden?
20. Hebben ze u iets nieuws laten doen? Zoja. Wat dan?

1.1.2 Verantwoordelijke HRM

1. Wat vindt u van deze manier van aanpak?
 - 1.1. Denkt u dat dit een goede manier van aanpak is om personen in arbeidszorg tot een bepaald doel te brengen?
 - 1.2. Vond je het nuttig dat deze gesprekken gevoerd werden met de medewerkers als voorbereiding op hun stage?
 - 1.3. Is waarderend coachen een goede manier voor competentieontwikkeling bij medewerkers in arbeidszorg?
2. Past deze manier van aanpak binnen "De Vlaspit"? Waarom wel of waarom niet?
3. Past deze manier van aanpak met medewerkers in arbeidszorg? Waarom wel of waarom niet?
4. In het een haalbare manier binnen "De Vlaspit"? Waarom wel of waarom niet?
5. Wat vind je goed aan deze aanpak?
6. Wat vind je minder goed aan deze aanpak?
7. Hebt u vooruitgang gezien bij de medewerkers?
8. Ontbreekt er iets aan deze gesprekken? Moet er nog iets aan bod komen?
9. Welke kansen worden er door middel van het waarderend coachen gecreëerd voor de medewerker in arbeidszorg?
10. Welke kansen worden er doormiddel van het waarderend coachen gecreëerd voor de medewerk in arbeidszorg
11. Wat zijn bedreigingen voor de medewerkers bij het waarderend coachen?
12. Wat zijn bedreigingen voor "De Vlaspit" bij het toepassen van deze benadering?

1.1.3 Werkvloerbegeleiders

1. Wat vind je van deze manier van aanpakken ?
2. Denk je dat dit een goede methodiek is om aan competentieontwikkeling te doen bij medewerkers in arbeidszorg?
3. Heb je gemerkt dat de mensen een betere inschatting van zichzelf konden maken door de gesprekken ?
4. Is het een haalbare manier van aanpakken binnen "De Vlaspit"?
5. Heb je zelf voldoende zicht op de sterktes van de medewerkers?
6. Kan je misschien extra's doorgeven over de sterktes die de medewerkers misschien zelf niet weten?
7. Wil je meer betrokken zijn doorheen het project?
8. Heb je veranderingen gezien bij de medewerkers na het doorlopen van hun stage?
Zoja. Welke?

8.1 Hebben ze bestaande competenties verder ontwikkeld of nieuwe competenties aangeleerd? (kennis, vaardigheden, attitudes)

1.1.4 Trajectbegeleider

1. De eerste fase bestaat uit het verkennen van de talenten. Hoe heb je dit aangepakt? Heb je gewerkt met succesverhalen of het anders aangepakt?
2. In de tweede fase vraag je naar de toekomst. Lukte het om samen met de medewerker een beeld te schetsen hiervan? Wisten ze al goed wat hun dromen waren? Hoe heb je dit aangepakt?
3. Heb je gebruik gemaakt van de wondervraag? (Hoe zou u toekomst eruit zien, waarin je elke dag uw talenten zou kunnen gebruiken?)
4. Had je achteraf een goed beeld van wat de medewerker nu in de toekomst wou? Wisten de medewerkers al goed van wat ze in de toekomst wilden?
5. In fase drie worden de randvoorwaarden besproken om zo richting de toekomst te kunnen werken. Kwamen er veel randvoorwaarden naar voor? En hoe pakte je dit aan? Samen met de medewerker? Of alleen?
6. In de derde fase met de randvoorwaarden kan je eigenlijk uw persoonlijke tools inzetten. Je kan deze fase op je eigen manier invullen. Hoe heb jij dit aangepakt? Heb je een bepaalde methodiek gebruikt?
7. In de laatste fase worden er concrete plannen gemaakt om het doel te bereiken. Hoe verliep dit? Hoe pakte je dit aan? Stelden de medewerkers zelf plannen op? Of zetten je de medewerkers aan om zelf het initiatief te nemen?
8. Moest je in de laatste fase veel ondersteuning bieden of verliep dit vlot?
9. Hoeveel sessies heb je met elke medewerker doorlopen?
10. Hoelang duurde ongeveer elk gesprek?
11. Als coach zoek je naar de sterktes van de medewerker en focus je niet op de tekortkomingen. Hoe heb je dit aangepakt? Hoe was het om dit toe te passen? Heb je dit misschien anders aangepakt?
12. Tijdens het waarderend coachen is het belangrijk dat je regelmatig een samenvatting geeft. Heb je dit gedaan of het anders aangepakt?
13. Zou je achteraf gezien het WC anders hebben toegepast?
14. Wat vind je van deze manier van aanpak?
Denkt u dat dit een goede manier van aanpak is om de competenties van personen in arbeidszorg te ontwikkelen? Waarom wel of niet ?
Heeft deze methodiek geholpen bij het zoeken van een geschikte stageplaats waar de medewerkers hun competenties konden ontwikkelen?
15. Wat vind je goed aan deze aanpak?
16. Wat vind je minder goed aan deze aanpak?

17. Zijn er misschien valkuilen in deze manier van aanpak? Waar je als coach op moet letten?
18. Hoe heb je het waarderend coachen ervaren tijdens de gesprekken?
19. Denk je dat dit een goede manier van aanpak is binnen "De Vlaspit" met personen in arbeidszorg?
20. Zou het waarderend coachen binnen "De Vlaspit" meer toegepast kunnen worden?
Waarom wel of waarom niet?
21. Is het waarderend coachen een haalbare aanpak binnen "De Vlaspit"?
Waarom wel of waarom niet ?
22. Hebben de medewerkers achteraf vooruitgang geboekt? Op welke manier? Wat is er veranderd?

Hierbij komen we aan het einde van het interview. Zijn er nog dingen die u wenst toe te voegen? Is er nog iets waar u dieper op in wenst te gaan wat nog niet aan bod kwam tijdens het interview?

Indien u nog vragen of bedenkingen heeft mag u me altijd contacteren. Ik wil u nogmaals bedanken voor uw tijd en medewerking aan dit interview.