



**UNIVERSITEIT
GENT**

HOE CREËËREN WE SAMEN EEN TOPSTAGE?

Infosessie voor Stagementoren – Ma2 Bedrijfs- en Personeelspsychologie – 2024-2025
Door Katrien Lootvoet, praktijkassistent

WIE ZIJN WE?



Katrien Lootvoet



Lobke Dedrie



Carine Dewulf

AGENDA VAN VANDAAG

- Waarom een info-sessie
- Een 'topstage'
 - 1. Inhoud** van de stage
 - 2. Helder geformuleerde leerdoelen en afspraken**
 - 3. Begeleiding stagementor** en link naar de evaluatie
- Evaluatie van de stage
- Intervisies
- Praktische aspecten
- Vragen beantwoorden

WAAROM DEZE INFOSESSIE?

WAAROM DEZE SESSIE?

- Stagereglement mondeling toelichten (accenten leggen)
- Naar hetzelfde toewerken
 - Stagementor – Professoren en praktijkassistenten - Student
 - Alle stagementoren
- Wederzijdse verwachtingen stroomlijnen
- Kadert binnen onze continue kwaliteitsverbetering
 - wijzigingen 2024-2025 en 2025-2026
- Kans om vragen te stellen

STAGEREGLEMENT EN TOELICHTING BIJ DE STAGE

- “Stagereglement en toelichting bij de stage”
 - Deel 1: Stagereglement (14 p.)
 - Deel 2: Toelichting bij de stage (6 p.)
 - Deel 3: **Bijlage → Evaluatieformulier**
- Gedragscode: ‘gelezen en goedgekeurd’, ondertekend document aan stagiair geven bij start stage

TOPSTAGE DOOR

1. DE INHOUD

VERWACHTINGEN INHOUD

1.1. BEDRIJFSPSYCHOLOGIE OP MASTER NIVEAU

Stage is bepalend vak in 2^e Master

Programma 2^e Master (60 studiepunten)

- | | |
|----------------|------------------------|
| - Stage | 30 studiepunten |
| - Masterproef | 20 studiepunten |
| - 2 vakken | 2 x 5 studiepunten |

Beoordeling Stage

- 70% door stagementor
- 30% door praktijkassistent

VERWACHTINGEN INHOUD

1.1. BEDRIJFSPSYCHOLOGIE OP MASTER NIVEAU

Gericht op realisatie van 5 opleidingsdoelstellingen

1. **Introductie tot de praktijk** van de bedrijfspsycholoog / wetenschappelijk onderzoeker in de bedrijfspsychologie en het personeelsbeleid (*)
2. **Leren uitvoeren van specifieke beroepstaken** van bedrijfspsychologen / wetenschappelijke onderzoekers in de bedrijfspsychologie en het personeelsbeleid, en beroepscompetenties ontwikkelen;
3. **Gradueel meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid opnemen** bij het uitvoeren van de specifieke beroepstaken en projecten van bedrijfspsychologen / wetenschappelijke onderzoekers in de bedrijfspsychologie en het personeelsbeleid;
4. **Theoretische leerinhouden uit de wetenschappelijke opleiding** flexibel en kritisch integreren in de complexiteit van de bedrijfspsychologische praktijk en omgekeerd, vanuit een wetenschappelijke achtergrond de bedrijfspsychologische praktijk kritisch kunnen en durven evalueren;
5. **Kritische reflectie ontwikkelen** over het persoonlijke functioneren en de eigen positie binnen het werkveld van de bedrijfspsycholoog / wetenschappelijk onderzoeker in de bedrijfspsychologie en het personeelsbeleid.

VERWACHTINGEN INHOUD

1.1. BEDRIJFSPSYCHOLOGIE OP MASTER NIVEAU

Kwaliteitsvoorwaarden qua inhoud

- Aantoonbaar **psychologisch** → stage omvat dus overwegend psychologische aspecten
- **Graduele groei** in het takenpakket, op **masterniveau**
- Herkenbare linken naar de **wetenschappelijke** bagage uit de bachelor en 1^e master

Daarom is stagementor

- master Psychologie
- de effectieve begeleider en beoordelaar van de stagiair

*Vanaf 2025-2026
geen uitzonderingen meer*

EINDCOMPETENTIES VAN 'STAGE EN DEONTOLOGIE

1. Inzicht opdoen in de praktijk van de bedrijfspsycholoog.
2. Ontwikkelen van beroepscompetenties en uitvoeren van specifieke beroepstaken van bedrijfspsychologen.
3. Samenwerken met collega's, opdrachtgevers, externen en personeel.
4. Psychologie-gerelateerde kennis en inzichten communiceren.
5. Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid opnemen bij het uitvoeren van de specifieke beroepstaken en projecten.
6. Een beginsituatie inschatten en op basis daarvan een diagnose als werkhypothese stellen.
7. Kiezen uit een veelheid aan interventiemethoden en -technieken.
8. Diagnose- en interventiemethoden ontwerpen en ontwikkelen.
9. Een interventieplan operationaliseren of uitvoeren.
10. Een interventie evalueren met het oog op bijsturing en remediëring.
11. De geijkte deontologische codes naleven.
12. Theorie toepassen op de praktijk en omgekeerd.
13. Kritisch reflecteren op eigen functioneren, ontwikkeling en positie binnen het werkveld
14. Een visie ontwikkelen en beargumenteren.
15. Op een wetenschappelijk integere en duurzame manier projecten uitwerken.

Complexere opdrachten → denken, afwegen van alternatieven, teruggrijpen naar opgedane psychologische kennis, combineren van kennisdomeinen (vb persoonlijkheidspsychologie, motivatiepsychologie,

VERWACHTINGEN INHOUD

1.2. LEERDOELEN

2 leerdoelen

1. Specifiek geformuleerd – leertraject doorheen de volledige stage (24 weken)
2. Op niveau master psychologie
3. Volgen uit competenties die cruciaal zijn in de uitvoering van de 'job' op de stageplek
4. Geen overlap met
 - de 7 competenties van de evaluatie (zie volgende slide)
 - het project
5. Gezamenlijk bepaald door stagiair en stagementor

Opm: een stage biedt (hopelijk) de mogelijkheid om heel veel leerdoelen te realiseren. Twee daarvan worden uitgeschreven en beoordeeld voor het opleidingsonderdeel Stage en Deontologie.

Procedure 2024-2025

Overgangsjaar:

Praktijkassistenten hebben Q-check gedaan van alle stage-aanvragen en feedback gegeven aan de student → al dan niet herwerking nodig

Procedure 2025-2026

1. Een stageplaats bepaalt vooraf bij aanmelding (als stageplaats) minstens 4 leerdoelen die op de stageplaats mogelijk zijn.

2. De student kiest daaruit 2 leerdoelen

**Nieuwe website
beheer stage-aanvragen**

DE 7 COMPETENTIES

1. Daadkrachtig handelen

- Verantwoordelijkheid nemen
- Initiatief nemen
- Zelfstandig werken
- Proactief handelen

2. Samenwerken

- Werken in team
- Integer handelen
- Omgaan met 'anderen'

3. Communiseren

- Argumentatie- en presentatievaardigheden
- Mondelinge taalvaardigheid
- Schriftelijke taalvaardigheid
- Luistervaardigheid

4. Analyseren

- Informatie analyseren en evalueren
- Oordelen vormen
- Oplossingen bedenken
- Kritische ingesteldheid

5. Plannen en organiseren

- Diagnose stellen
- Doelen stellen en beheren
- Plannen en organiseren

6. Aanpassingsvermogen

- Stressbestendigheid
- Omgaan met feedback
- Adaptief leervermogen

7. Inzet en betrokkenheid

- Zichzelf ontwikkelen
- Inzet tonen
- Organisatiebetrokkenheid

Tot vorig jaar score op 5-punten schaal

Zwak – matig – goed – zeer goed – uitzonderlijk goed

2/10 4/10 6/10 8/10 10/10

Gewijzigd naar 9-puntenschaal (meer nuance mogelijk)

Onder verwacht niveau			Op verwacht niveau			Boven verwacht niveau		
0	2	4	5	6	7	8	9	10

VERWACHTINGEN INHOUD

1.3. PROJECT

- Een student kan meerdere projecten in de stage opnemen
- 1 project wordt formeel geëvalueerd en heeft als kenmerken
 1. De stagiair is de ‘trekker’ van het project
 2. Psychologisch van aard
 3. Legt link tussen theorie en praktijk: er is wetenschappelijke (psychologische) onderbouw
 4. Er zijn verschillende deelfases (vb voorstudie, wetenschappelijke onderbouw, uitvoering, rapportering, evaluatie, edm)

TOPSTAGE DOOR

2. VOORBEREIDING:

HELDERE LEERDOELEN,

STAGEPROJECT EN

AFSPRAKEN

LEERDOELEN

1. Specifiek geformuleerd, met leertraject doorheen volledige stage
2. Op niveau master psychologie
3. Volgen uit competenties die cruciaal zijn in de uitvoering van de 'job' op de stageplek
4. Overlap met de 7 competenties vermijden

Enkele voorbeelden

Feedback over dit Leerdoel

1 *Overtuigend communiceren, impact hebben.*

Crit 4: overlap met competenties 'Daadkrachtig handelen' en 'Communiceren'

2 *De basis-skills geleerd hebben die nodig zijn voor de rol van HR Coördinator Intern.*

OK mbt 2 en 3.

Crit 1: Specifieker omschrijven wat de basis-skills zijn

3 *Het interne selectieproces leren kennen, en stap voor stap verantwoordelijkheid nemen om zelfstandig een aantal deelaspecten uit te voeren (bv. cv-screening, interview voorbereiden, interview bijwonen en afnemen ...).*

mbt 2: de lat mag hoger, vb opmaken van competentie-test matrix en gestructureerd interview, zelfstandig interview doen, interpretatie van alle gegevens en onderbouwde conclusie uitschrijven

4 *De nodige competenties ontwikkelen om aan marktonderzoek te doen.*

OK mbt 3

Crit 1 : specifieker omschrijven + groeitraject voorzien, crit 2: op niveau master psy?

5 *Voeling krijgen met de verschillende mogelijkheden om mentale en fysieke gezondheid bij de werknemers te verbeteren*

'voeling krijgen' is niet specifiek genoeg en dus moeilijk om een onderbouwde score te geven bij evaluatie

6 *Beantwoorden van juridische vragen*

Dit kan zeker deel uitmaken van de taken op de stage, maar is niet geschikt als leerdoel, owv crit 2

LEERDOELEN: ENKELE VOORBEELDEN

- Het proces en de methodiek van assessment van A tot Z leren kennen en uiteindelijk zelfstandig toepassen: opstellen competentiematrix, rapporteringsformat uitwerken volgens de klantenverwachtingen, interviewstructuur maken, kandidaten interviewen, rol van assessor opnemen, alle beschikbare informatie interpreteren en verwerken tot professioneel assessmentrapport.
- De volledige flow van wetenschappelijk onderbouwd kwantitatief/kwalitatief marktonderzoek leren kennen door betrokkenheid in meerdere projecten en naarmate het leertraject vordert ook zelfstandig toepassen: de klantenvraag vertalen naar een onderzoeksopzet, de analyseopzet uitwerken en vervolgens resultaten interpreteren, conclusies formuleren, bevindingen communiceren naar de klant.
- De taken en verantwoordelijkheden van een HR Business Partner geleidelijk leren kennen en uiteindelijk deelaspecten ervan zelfstandig op zich nemen, met name 1. Rekrutering & Selectie van A tot Z: van de intake met een aanwervende manager tot de onboarding van nieuwe medewerkers; 2. Leren & Ontwikkelen: Leernoden in kaart brengen en aanpakken, leidinggevenden en medewerkers ondersteunen in het opmaken van persoonlijk ontwikkelplan, ...

PROJECT

	Enkele voorbeelden	Feedback over dit projectvoorstel
1	<i>Opzetten van een digitale leeromgeving voor bedrijven omtrent attitudetraining. Dit proces start met een literatuurstudie omtrent e-learning. Concreet moet worden uitgezocht op welke manieren de efficiëntie zo hoog mogelijk kan zijn. Hierna zal ik ook de leeromgeving vorm geven. Het einddoel is om een digitaal platform te ontwikkelen waar bedrijven online trainingen kunnen volgen.</i>	De student geeft aan de trekker te zijn, er zijn verschillende stappen, enz Dus oké als project
2	<i>Meehelpen aan het uitschrijven van een vormingsbeleid</i>	‘Meehelpen’ is niet trekken. Mogelijke aanpak: een deelfacet van het vormingsbeleid aflijnen en als project omschrijven.
3	<i>(Arbeidskrapte) Werving en selectie: tool ontwikkelen om mensen aan te trekken (met beperkt budget, mensen aantrekken), deze valideren en uiteindelijk uitwerken</i>	Kan een goed project zijn, mits het specifieker wordt omschreven
4	<i>Welzijnsbeleid implementeren</i>	Een beleid implementeren is een werk van lange adem. Mogelijke aanpak, cfr vb 2
5	<i>Loopbaanbegeleiding helpen opstarten</i>	Cfr 2
6	<i>Onboarding procedures</i>	Cfr 3

PROJECT: ENKELE VOORBEELDEN

- Ontwikkelen van een assessmenttool voor de meting van, gefundeerd met wetenschappelijk onderzoek, inclusief het uitschrijven van een handleiding en het geven van een interne opleiding aan de toekomstige gebruikers van deze tool.
- Psychometrisch valideren van een psychologische test.
- Uitwerken van een training - inhoudelijk en didactische - voor het ontwikkelen van feedbackvaardigheden van meestergasten/supervisors.
- Analyseren van de huidige onboarding en op basis van bevindingen uit wetenschappelijk onderzoek een verbeterde aanpak uitwerken, op maat van de verschillende doelgroepen in het bedrijf.
- Een deel van ons dienstenaanbod, meer bepaald producten X, Y en Z, kritisch onderzoeken op de mate waarin ze voldoen aan evidence based standaarden, vervolgens aanpassingen voorstellen en na overleg toepassen.

TOPSTAGE DOOR

3. BESCHIKBAARHEID

BEGELEIDING

VERWACHTINGEN BEGELEIDING EN EVALUATIE

Begeleiding door stagementor

- 2-wekelijks overleg (face-to-face)
- Stagementor brengt ervaring over, beantwoordt tussentijdse vragen, checkt waar stagiair op vastloopt, ..
- Regelmatig onderbouwde feedback
- Ondersteuning en voortgang bewaken van project

Formele evaluatie

- Op 3 aspecten
 - 2 Leerdoelen
 - 1 stageproject
 - 7 competenties
- Bij start van de stage: formeel overleg
 - **Leerdoelen** en **Project** vastleggen
 - Hoe de **competenties** 'tonen' op de stageplek
- December: tussentijdse evaluatie (deadline 15/12)
- Einde van de stage: eindevaluatie

→ Belang van goede begeleiding

Stagementor en evaluator = zelfde persoon
Andere begeleiders → de evaluator frequent informeren

EVALUATIE

EVALUATIE

- Tussentijdse – en eindevaluatie
 - Score tussentijdse evaluatie geen invloed op eindscore, wel belangrijk
- Verdeling van de scores (zie volgende slide)
- Praktijkassistenten geven ook scores
 - Intervisie
 - Stageverslag

VERDELING VAN DE SCORES

Beoordeling door de stagementor (70%)		Beoordeling door universiteit (30%)	
Leerdoelen	4/20 (20%)	Professioneel gedrag & ontwikkeling	3/20 (15%)
Stageproject	4/20 (20%)	Stageverslag	3/20 (15%)
Competenties	6/20 (30%)		
Persoonlijke ontwikkeling			

SCORES PRAKTIJKASSISTENTEN

– Intervisies

	topic	1	2	3	4	5
1	De student was voorbereid op de bijeenkomsten.					
2	De student nam initiatief (bijv. stelde gespreksthema's voor).					
3	De student stelde kritische vragen, bijv. ter verduidelijking of diepgang.					
4	De student reflecteerde vanuit de theorie op de praktijk.					
5	De student reikte praktische oplossingen aan.					
6	De student stelde zich open en geïnteresseerd op.					
7	De student drukte zich op een vlotte, correcte en begrijpbare manier uit.					
8	De student luisterde actief, liet anderen aan het woord en betrok deze in de intervisie.					

SCORES PRAKTIJKASSISTENT

Beoordeling Stageverslag:

- Fit stagiair-omgeving (Voorstelling Stageplaats)
- Werkveld A&O psycholoog (Stage-activiteiten)
- Werkveld A&O psycholoog (Project)
- Zelfkennis & groei (Persoonlijke ontwikkeling)
- Analytisch en evidence based werken (Scientist-Practitioner gap en Project)
- Op een bevattelijke manier de essentie leren weergeven

THEMA-OVERZICHT INTERVISIES

THEMA'S

- Bijeenkomst 1: **kennismaking + talenten**
- Bijeenkomst 2 & 3: **werkveldenmarkt**
- Bijeenkomst 4: **professioneel gedrag**
- Bijeenkomst 5: **begeleiding op de stageplaats**
- Bijeenkomst 6: **persoonlijke ontwikkeling** > tussentijdse evaluatie
- Bijeenkomst 7: **scientist-practitioner gap**
- Bijeenkomst 8: **loopbaan**

WERKING INTERVISIES

- Bereiden een leervraag voor (in thema van intervisie of andere actuele vraag)
- Discretieplicht
- Aanwezigheid op intervisie is verplicht! Geen stagedag
 - ½ dag = intervisie
 - ½ dag = vrij in te vullen door student (vb voor masterproef)

PRAKTISCHE ZAKEN

BIJ DE OPSTART VAN DE STAGE

- Overlopen van **engagementsverklaring**, die door student is opgemaakt in het begin van de stage
- Interview voor presentatie **werkveldencarrousel**
- Persoonlijk gesprek **opstart stage**
 - Leerdoelen en Stageproject helder (her)formuleren (indien nodig)
 - Hoe de competenties ‘tonen’ op de stageplek

OVERZICHT WERKVELDEN

1. Rekrutering en Selectie (externe dienstverlening)
2. Rekrutering en Selectie (intern in bedrijf)
3. Opleiding, training, outplacement, loopbaanbegeleiding (externe dienstverlener)
4. Opleiding, training, ontwikkeling (intern in bedrijf)
5. HR business partner / HR generalist
6. Welzijn en preventie
7. HR Software/HRIS en HR data/HR administratie/HR analytics
8. Organisatie design/change management/visie- en strategie ontwikkeling
9. (Toegepast) onderzoek
10. Marketing, marktonderzoek, consumentengedrag (externe dienstverlener)
11. Marketing, onderzoek, consumentengedrag (externe dienstverlener)

ZIEKTE

- Wie ziek is, verwittigt de stageplek en praktijkassistent, legt een doktersbewijs voor aan de stagementor en registreert zijn/haar afwezigheid via absent:
<https://absent.ugent.be/>.
- Ziekte­dagen dienen gecompenseerd of ingehaald te worden. Daartoe kan de stage in principe met maximum twee weken verlengd worden.

VAKANTIE

- Tijdens de stage hebben studenten recht op 4 vakantiedagen. Deze vakantiedagen zijn surplus bij wettelijke feestdagen maar niet bij eventuele collectieve sluitingen van de organisatie (vb eindejaarsperiode).
- De student bespreekt met de stagementor wanneer deze dagen opgenomen worden.
- Vakantiedagen kunnen niet opgenomen worden tijdens intervisies.

ARBEIDSDUUR

- De student presteert in principe 38u/week.
- Indien op de stage 40u/week met ADV-dagen, dan voor de student-stagiair:
 - Ofwel 38u/week
 - Ofwel 40u/week en ook (5) ADV-dagen (komen bovenop de 4 vakantiedagen)

VOORWAARDEN

- De stage is onbezoldigd
- Wat wel dient vergoed, zijn de onkosten die de student maakt voor de stageplaats, zoals dienstverplaatsingen met eigen of openbaar vervoer, veelvuldige telefoontjes, ...
- De stagegever voorziet in de nodige werkmiddelen, zoals IT-tools, werkplek, ...

MET WIE NEEM JE CONTACT OP?

- Bart Verloo > alle administratieve vragen
 - Wijzigen van taakomschrijving (bijvoorbeeld leerdoelen en projecten)
 - Tussentijdse – en eindevaluatie
 - ...
- Praktijkassistenten > alle inhoudelijke vragen
 - Prestatie
 - Werkrelatie
 - ...



Op zoek naar
een stageplaats of
een stagiair?



Via Get Recruited brengen we studenten master
Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid en potentiële
stagegevers samen.



Katrien Lootvoet

Lobke Dedrie

Carine Dewulf

Praktijkassistent-Stagebegeleider

VAKGROEP Werk, Organisatie en
Samenleving – PP09

voornaam.familiennaam@ugent.be

www.ugent.be

 Universiteit Gent

 @ugent

 @ugent

 Ghent University