

**Keuzedeel**

**Ondernemend gedrag**

**Code 0211**

Opleiding : BOL Niveau 2

**Examen is nog niet door de vaststellingscommissie vastgesteld!**

**Inhoud** Blz.

Inleiding, Vakkennis en vaardigheden, Tijd 3

Opdrachten, Werkwijze, Examinering, Voorwaarde deelname aan examen 4

Uitdaging 1 Ondernemend gedrag 5

Uitdaging 2 Verbetermogelijkheden 9

Uitdaging 3 Maak je eigen onderzoek 14

Uitdaging 4 Ondernemend handelen en creativiteit 17

uitdaging 5 Initiatief nemen en het werken met een POP en een PAP 21

Boordelingsformulieren 25

Examen 29

Beoordelingsformulier examen 30

Bijlagen 33

Bronvermelding 35

**Inleiding**

Het keuzedeel Ondernemend gedrag heeft betrekking op de ontwikkeling van ondernemend gedrag van deelnemers/werknemers op verschillende niveaus in de eigen beroepsuitoefening en werkomgeving. Hierbij moet je denken aan termen zoals: verantwoordelijkheid, creativiteit, zelfreflectie, een lerende houding, hands-on mentaliteit etc.

**Vakkennis en vaardigheden**

Gedurende dit keuzedeel werk je aan de kennis en vaardigheden met betrekking tot de volgende categorieën:

1. Communicatie en reflectie
   * het kiezen en toepassen van methoden en tests voor zelfonderzoek
   * het toepassen van reflectievaardigheden
   * het formuleren van een mening/idee, toelichten en onderbouwen daarvan
   * een discussie of formeel gesprek voeren en hier leiding in nemen
   * het verhogen van logische redeneringen en het toepassen daarvan
   * signalen en/of ideeën mondeling en schriftelijk weergeven en toelichten
   * inschatten van de eigen capaciteiten ten opzichte van een bepaalde taak
   * omgaan met feedback
2. kennis en creativiteit
   * basiskennis psychologische/sociologische aspecten van de mens en zijn gedrag
   * actuele ontwikkelingen met betrekking tot zijn beroepsuitoefening en werkomgeving
   * methoden en hulpmiddelen om up-to-date te blijven met ontwikkelingen in zijn beroepsuitoefening en werkomgeving
   * formele en informele sociale structuren in zijn werkomgeving
   * kenmerken van ondernemend gedrag en eigenschappen van ondernemende mensen kennis over persoonlijke eigenschappen en menselijk gedrag in het algemeen

**Werkprocessen**

1. Onderzoekt zichzelf, zijn (werk) omgeving en verbetermogelijkheden (opdracht 1 en 2)
2. Signaleert mogelijkheden voor verandering en innovatie (opdracht 3 en 4)
3. Neemt initiatieven in zijn werk( opdracht 5)

**Tijd**

Je werkt aan dit keuzedeel in periode 3 en 4 van je opleiding.

**Opdrachten**

Werken aan dit keuzedeel houdt in dat je eventueel zowel theoretische als praktijkopdrachten uitvoert.

De theorieopdrachten staan in dit moduleboek. Indien mogelijk mag je theorieopdrachten ook in de praktijk uitvoeren als onderdeel van je BPV. Hiervoor is toestemming nodig van je theoriedocent, van je praktijkdocent en je werkplekbegeleider.

Het is aan te bevelen om een digitale map aan te maken met de titel: Keuzedeel Ondernemend gedrag. Hier plaats je de uitwerkingen en de beoordelingen van de opdrachten in. Je moet deze uitwerkingen en beoordelingen goed bewaren. Je hebt ze nodig om deel te mogen nemen aan het examen!

**Werkwijze:**

1. Lees eerst de hele opdracht door;
2. Volg de stappen die staan bij de werkwijze;
3. Rond de opdracht af door een reflectieverslag te schrijven.

**Examinering**

Het keuzedeel Ondernemend gedrag wordt afgerond met een examen. Dit examen bestaat uit twee onderdelen:

1. Een afrondende opdracht waarbij je aan de hand van
2. een presentatie aan je lesgroep en docent uitlegt welke kennis- en vaardigheidselementen je nodig hebt om ondernemend gedrag te laten zien in de praktijk;
3. je reflectieverslagen aangeeft wat je hebt geleerd, wat belangrijk voor je was en wat je met de kennis en vaardigheden gaat doen.

**Voorwaarde voor deelname aan het examen**

Om toegelaten te worden tot de examinering van het keuzedeel Ondernemend gedrag moet je voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Alle opdrachten zijn met een voldoende afgesloten.
2. Alle reflectieverslagen zijn ingeleverd.

|  |
| --- |
| **Uitdaging 1 Ondernemend gedrag** |

|  |
| --- |
| **Omschrijving van de uitdaging**  Schrijf een profielschets voor een werknemer met ondernemend gedrag  De profielschets wordt op het C.W.I. opgehangen op het bord vacatures |

|  |
| --- |
| **Werkwijze**   1. Lees de uitdaging, wat moet je hiervoor doen en hoeveel tijd denk je hiervoor nodig te hebben? 2. Vul de kernzaken in op het digitale BAM-bord/in het werkplan 3. Werk de startvragen uit 4. Werk de vragen/opdrachten uit de les uit 5. Controleer of je voldaan hebt aan de beoordeling eisen 6. Schrijf een reflectie met behulp van het ABCD- format 7. Zet in je digitale map WNV - keuzedeel ondernemend gedrag:  * Het ingevulde BAM-bord/werkplan; * De uitwerking van de vragen en opdrachten, inclusief de profielschets; * Het reflectieverslag. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling van de uitdaging** | |
| Producten | Maximaal te behalen punten |
| Startvragen: volledig uitgewerkt in correct Nederlands | 5 |
| BAM-bord/werkplan: volledig ingevuld | 10 |
| Profielschets: voldoet aan de genoemde eisen | 10 |
| Reflectie: ABCD-format volledig ingevuld en toegelicht | 3 |
| Proces | Maximaal te behalen punten |
| Gehouden aan de afspraken | 1 |
| Correct hulp gevraagd | 1 |
| Onderzoekende, creatieve, resultaatgerichte houding | 1 |
| Plaatsing producten in digitale map | 1 |

|  |
| --- |
| **Lessen**  Titels van de lessen/onderdelen van de lessen |

|  |
| --- |
| **Startvragen**   1. Wat versta jij onder ondernemend gedrag? 2. Schrijf een situatie op waaruit blijkt dat je ondernemend gedrag vertoond. 3. Laat deze situatie aan een groepsgenoot lezen en vraag hem de volgende vragen te beantwoorden. 4. Waaruit blijkt volgens jou het ondernemend gedrag van je groepsgenoot? 5. Welke vaardigheden/competenties zijn voor dit gedrag nodig? 6. Herkende dit gedrag in het dagelijks leven op school? Leg je antwoord uit. 7. Bespreek met elkaar de situatie en de antwoorden. |

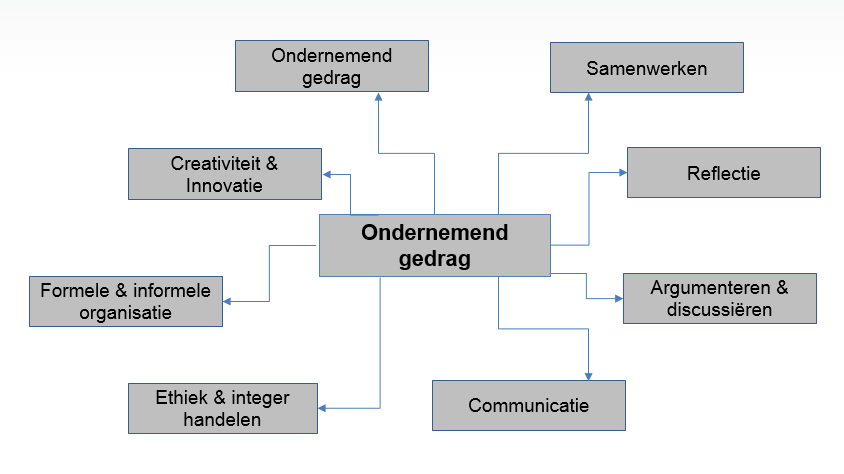
­­

**Les 1 Ondernemend gedrag**

Ondernemend zijn betekent dat je bereid bent om iets te gaan doen. Niet stilzitten als er iets moet gebeuren, maar direct aan de slag gaan. Je verkent de situatie, je gaat na of je voldoende kennis en ervaring hebt om te handelen en je neemt zelf het initiatief om zaken in gang te zetten.

Een ondernemende houding en ondernemend gedrag is tegenwoordig belangrijk. Waar je ook werkt, werkgevers vragen om een werknemer die beschikt over de volgende vaardigheden en competenties.

* Initiatiefrijk. Handelen zodra er iets moet gebeuren in plaats van afwachten tot iemand een opdracht geeft.
* Besluitvaardig. Snel een situatie kunnen overzien, beslissingen nemen overgaan tot actie.
* Verantwoordelijk. Verantwoordelijk zijn, zien wat er moet gebeuren en daar naar handelen.
* Resultaatgericht. Doelgericht werken en handelen zijn belangrijk voor iemand met ondernemend gedrag.
* Onafhankelijk. Je eigen plan durven trekken en hier naar handelen, binnen de grenzen van je werk.
* Innovatief. Mogelijkheden zien, je bezighouden met dingen die voor verandering en vernieuwing zorgen.
* Doorzettingsvermogen. Avontuurlijk, om kunnen gaan met risico’s en daar de gevolgen van accepteren.
* Een open houding. Openstaan voor je omgeving, voor de werkprocessen daarbinnen, om kunnen gaan met weerstand en oplossingsgericht kunnen denken.
* Creatief. Dankzij creativiteit is het mogelijk om verder te kijken dan je neus lang is en oplossingen voor te stellen waar anders aan voorbij zou worden gegaan.

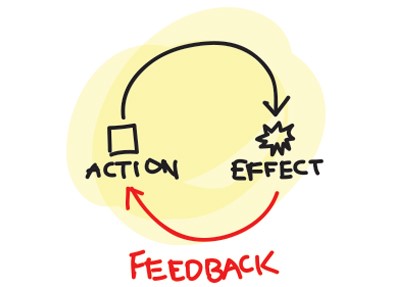
[](http://dwvdo.nl/ondernemend-gedrag/)Ook vaardigheden/competenties zoals samenwerken, netwerken, klantgericht handelen zijn van belang. Deze drie spelen op de achtergrond bij de hierboven genoemde vaardigheden en competenties altijd een rol. Kortom, ondernemend gedrag betekent dat je kansen ziet en dat je kansen benut.

Beantwoord de volgende vragen en opdrachten

1. in bovenstaande tabel zie je een andere indeling van vaardigheden/competenties staan. Leg bij iedere vaardigheid/competentie uit welk gedrag hierbij hoort.
2. Niet iedereen is geschikt om ondernemend gedrag te ontwikkelen. Hoe denk je over jezelf?
3. Wat wordt bedoeld met onderstaande uitspraken:
4. feedback en reflectie bevordert zelfkennis;
5. zelfkennis geeft inzicht in je eigen beperkingen en mogelijkheden;
6. door mogelijkheden te benutten laat je gedrevenheid en ambitie zien;
7. out-of-the-box denken is een voorwaarde voor ondernemend gedrag.

**Ondernemend gedrag en feedback.**

Feedback betekent letterlijk terugkoppeling. Het geven van feedback is een belangrijke vaardigheid. Door middel van feedback wissel je informatie uit over elkaars houding en gedrag. Daardoor is de werknemer, de leerling in staat kritisch naar zichzelf te kijken en naar zijn manier van doen. Eventueel kan hij daardoor zijn gedrag aanpassen.

Feedback wordt soms verward met kritiek. Mensen voelen zich aangevallen, voelen feedback als een teken van falen. Dat is jammer. Want feedback is een kans om te leren. Je krijgt feedback in je leer en/of werkomgeving. Dat is niet iets nieuws. Reacties op ons gedrag krijgen we voortdurend, verbaal en non-verbaal. De kunst is om er voor open te staan, de signalen op te pikken. En te bepalen welke feedback zo nuttig is dat je het in acties om wilt zetten.

Kortom , feedback bevordert:

* werkrelaties en werksfeer
* werkresultaten
* kennis over jezelf en kennis van anderen
* Lerend vermogen

**De 360 graden methodiek**

Voor het goed toepassen van de 360 graden methodiek zijn een aantal uitgangspunten van belang.

* Spreek af welke vaardigheden/competenties je wilt laten beoordelen. Welke competenties zijn belangrijk voor je beroep?
* Let erop dat de mensen die je beoordelen dit ook werkelijk kunnen. Het is belangrijk dat het mensen zijn met wie je nauw samenwerkt zodat ze ook daadwerkelijk een mening kunnen vormen.
* Leg de bedoeling van de feedback uit. Communiceer naar alle betrokkenen wat het doel is van de feedback en wat er met de feedback gebeurt.
* Afhankelijk van de situatie is de feedback soms anoniem. Het voordeel hiervan is dat de effectiviteit wordt verhoogd. Het nadeel hiervan is dat collega’s elkaar met een scheef oog aan kunnen kijken op het moment dat ze het met de feedback niet eens zijn.
* Belangrijk voor feedback zijn de sterke punten van de werknemer, de leerling. Ook sterke punten kunnen nog steeds verbeterd worden. En in ieder geval kun je ze gebruiken om aan de minder goede punten te werken.
* Zorg voor een follow op. 13 160° beoordeling is geen doel op zich. Het is slechts een middel om samen af te spreken wat de volgende stap in de ontwikkeling zal zijn.

**De ontvanger van de feedback**

Je moet misschien wennen om feedback te geven en te ontvangen. Maar probeer het volgende in je gedachten te houden. Als je verplicht door je collega’s beoordeeld wordt moet je het volgende in gedachten houden:

* feedback is een tussenstap. Het is niet het einde van de wereld, maar bedoeld om je vooruit te helpen in je ontwikkeling;
* doe iets met de feedback. Neem de resultaten serieus en probeer jezelf te verbeteren. Ga na wat je nodig hebt om jezelf te verbeteren. En ga na wie jou daarbij kan helpen;
* stap niet boos op collega’s/leerlingen af. Raak niet overstuur als je negatieve feedback krijgt. Zoals gezegd, het is niet het eind van de wereld. Het is een momentopname waarin iemand je laat weten hoe hij of zij over je houding en gedrag denkt.

Beantwoord de volgende vragen en opdrachten.

Ga naar onderstaande pagina en lees de tekst/beantwoord de volgende vragen.

<http://www.carrieretijger.nl/functioneren/communiceren/mondeling/vaardigheden/feedback-geven>

1. Wat is een zogenaamde “ik-boodschap?”
2. Wat wordt bedoeld met veranderbaar gedrag?
3. Is er verschil tussen een compliment geven en positieve feedback? Leg je antwoord uit.
4. Kan negatieve feedback ook motiverend zijn? Leg je antwoord uit.
5. Laat met behulp van praktijkvoorbeelden zien dat je begrijpt hoe feedback een positieve invloed heeft op:
6. werkrelaties en werksfeer
7. werkresultaten
8. kennis over jezelf en kennis van anderen
9. je lerend vermogen
10. de ontwikkeling van ondernemend gedrag

|  |
| --- |
| **Uitdaging 2 Verbetermogelijkheden** |

|  |
| --- |
| **Omschrijving van de uitdaging**  Ontwerp een interne advertentie voor deelname aan een innovatie project  De advertentie wordt in het personeelsbulletin van het bedrijf geplaatst |

|  |
| --- |
| **Werkwijze**   1. Lees de uitdaging, wat moet je hiervoor doen en hoeveel tijd denk je hiervoor nodig te hebben? 2. Vul de kernzaken in op het digitale BAM-bord/in het werkplan 3. Werk de startvragen uit 4. Werk de vragen/opdrachten uit de les uit 5. Controleer of je voldaan hebt aan de beoordeling eisen 6. Schrijf een reflectie met behulp van het ABCD- format 7. Zet in je digitale map WNV - keuzedeel ondernemend gedrag:  * Het ingevulde BAM-bord/werkplan; * De uitwerking van de vragen en opdrachten, inclusief de interne advertentie; * Het reflectieverslag. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling van de uitdaging** | |
| Producten | Maximaal te behalen punten |
| Startvragen: volledig uitgewerkt in correct Nederlands | 5 |
| BAM-bord/werkplan: volledig ingevuld | 10 |
| Interne advertentie: voldoet aan de genoemde eisen | 10 |
| Reflectie: ABCD-format volledig ingevuld en toegelicht | 3 |
| Proces | Maximaal te behalen punten |
| Gehouden aan de afspraken | 1 |
| Correct hulp gevraagd | 1 |
| Geïnteresseerde, ethisch en integere, onderzoekende houding | 1 |
| Plaatsing producten in digitale map | 1 |

|  |
| --- |
| **Lessen**  Titels van de lessen/onderdelen van de lessen |

|  |
| --- |
| **Startvragen**   1. Maak een mindmap met trefwoorden die te maken hebben met menselijk gedrag. 2. Maak een mindmap met trefwoorden die te maken hebben met ondernemend gedrag. 3. Laat op een zelf gekozen manier zien wat menselijk gedrag en ondernemend gedrag met elkaar te maken hebben. 4. Geef je mening over de volgende stelling:   *“Ondernemend gedrag, je hebt het in je of je hebt het niet.”* |

­­

**Les 2 Verandering en innovatie**

Innovatie is als een vorm van verandering. Het vraagt ook om verandering. Maar niet iedere verandering is een vorm van innovatie. Misschien wordt het verschil duidelijker als je voor innovatie het woord vernieuwing gebruikt.

Innovatie of vernieuwing heeft betrekking op iets wat daadwerkelijk nieuw is, anders is. Het voegt iets toe aan een bestaand proces, aan bestaande relaties, werkvormen en dergelijke.

Verandering heeft vooral betrekking op ”meer van hetzelfde.” Aan de buitenkant ziet het er misschien iets anders uit. Maar het is slechts een beetje anders; niet iets echt nieuws.

Verandering en innovatie/vernieuwing gaan vaak met emoties gepaard. Uit onderzoek blijkt dat een verandering vaak negatieve reacties oproept. Verandering wordt vaak in verband gebracht met weerstand en boosheid. Veranderingen vinden vaak plaats omdat je je moet aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen of omstandigheden. Daar zie je ook bijvoorbeeld het verschil tussen het standpunt van de werkgever en de werknemer. De werkgever constateert veranderingen in de markt en zal zich daarop willen instellen. De werknemer denkt:” daar gaan we weer, de zoveelste verandering.”

Een innovatie/vernieuwing roept veel sneller positieve reacties op. Dit komt omdat een innovatie/vernieuwing wordt gepresenteerd als iets positiefs. Bijvoorbeeld: de werkgever constateert een bepaalde trend en wil daar op inspelen voordat de markt hem daartoe dwingt. Door proactief te handelen biedt de werkgever het gevoel van hoop, van vooruitgang. Je ziet dan ook vaak dat werknemers met een bepaald gevoel van trots aan een dergelijke innovatie/vernieuwing werken.

Toch zijn er overeenkomsten tussen innovatie/vernieuwing en verandering. Liggen ze in elkaars verlengde, vullen ze elkaar aan.

1. Iedere innovatie brengt een verandering met zich mee. Aan de ene kant

een verandering in de vorm van andere werkprocessen, van structuren

en systemen. Aan de andere kant een verandering in het gedrag van de

werknemers. En boven dat dit alles hangt de veranderingskwaliteiten van

het management die het hele proces moet begeleiden.

1. Verandering eist soms ook een vorm van innovatie. Als dat het geval is

dan wordt er gevraagd om creatieve oplossingen voor vraagstukken,

out-of-the-box denken en de bereidheid om mee te werken aan een

uitdaging waarvan de uitkomst niet op voorhand 100% zeker is.

**Centrale vraagstelling.**

Er zijn drie vragen die iedere werkgever of werknemer zich moet stellen als als hij ideeën heeft voor een verandering of voor een innovatie/vernieuwing.

* Wat moet er veranderen bij de mensen op de werkvloer?
* Wat moet er veranderen in de organisatie?
* Wat moet er veranderen bij mijzelf?

Om een goed antwoord kunnen geven op deze vragen moet de organisatie bereid zijn om ook echt te veranderen. Iemand in de organisatie moet een neus hebben voor kansen en bedreigingen, iemand in de organisatie moet het vermogen en het mandaat hebben om besluiten te kunnen nemen. Daarbij moet altijd rekening worden gehouden met een goede mix tussen flexibel zijn en standaardisatie. En, een verandering of een innovatie/vernieuwing moet passen binnen de gangbare wet- en regelgeving.

Natuurlijk is een verandering of een innovatie/vernieuwing afhankelijk van externe contacten. Denk maar aan leveranciers, aan externe klanten, aan betrokkenen uit de directe omgeving van het bedrijf. Zonder die medewerking is iedere verandering of innovatie/vernieuwing bijna gedoemd te mislukken.

En last but at least heb je te maken met de houding, de attitude van een ieder die bij de verandering of de innovatie/vernieuwing betrokken is. Dit vraagt om een duidelijk omschreven beleid, een visie op papier en een missie waar mensen aan kunnen werken. Ook moeten er momenten van feedback zijn zodat de opdrachtgevers na kunnen gaan of de verandering of innovatie/vernieuwing de goede kant op gaat.

Natuurlijk is niet iedere werknemer in staat om grote, innovatieve plannen te presenteren. Maar dat hoeft ook niet. Ook jij, als BOL student N2 kan met plannen komen die passen binnen jouw werkgebied. Vaak zal er dan sprake zijn van een verandering. Maar wie weet waar dergelijke verandering op termijn toe kan leiden!

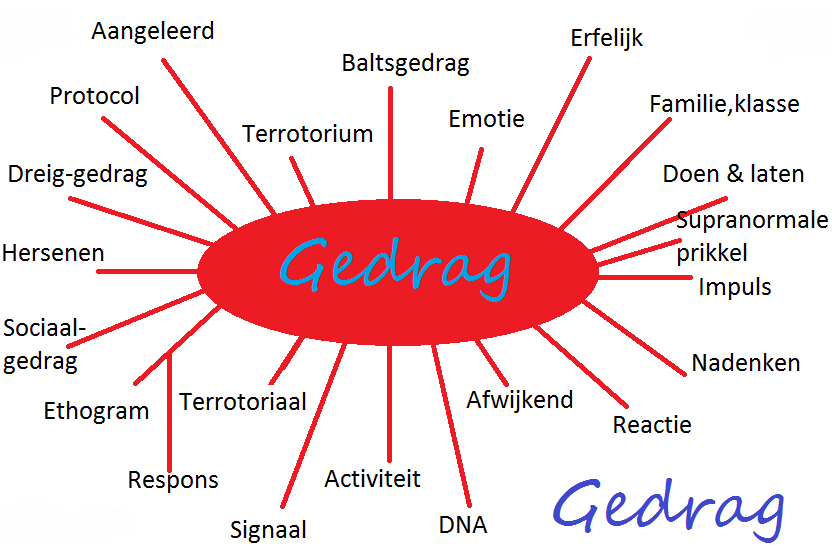
**De menselijke kant van verandering en innovatie.**

Op de volgende pagina staat een opdracht om zelf op zoek te gaan naar informatie over menselijk gedrag. Je zult dan merken dat, als je 50 pagina’s opzoekt je ook 50 verschillende visies leest. In deze theoriebron krijg je drie verschillende stromingen die je helpen om een goede screening te maken als je naar het internet gaat.

a. Gedrag wordt bepaald door sociaal denken.

Je kunt menselijk gedrag verklaren door te kijken en te luisteren naar de ideeën en denkbeelden die mensen hebben. Hoe denken mensen over zichzelf? En hoe denken ze over de wereld om hen heen?

Belangrijk bij deze stroming is het feit dat mensen altijd zullen proberen om hun gedrag en hun ideeën in overeenstemming te brengen met elkaar.

b. Gedrag wordt bepaald door sociale relaties. Je kunt menselijk gedrag verklaren door te kijken met wie mensen graag omgaan. En met wie liever niet. Er is dan sprake van een “wij” groep en een “zij” groep. Over het algemeen denken mensen positiever over hun eigen groep, dus over de “wij” groep dan over de anderen. Vergelijk het maar met groepen voetbalsupporters. Ben je een Ajax fan, dan klikt het niet zo goed met FC Utrecht supporters. Belangrijk bij deze stroming is het feit dat mensen ver gaan in het beschermen van hun eigen groep, de eigen waarden en normen. Dit kan zelfs leiden tot conflicten.

c. Gedrag wordt bepaald door sociale invloed.

Je kunt het menselijk gedrag verklaren aan de hand van de

invloed vanuit de omgeving op ideeën, gedachten, gevoelens

en gedrag. Er zijn verschillende vormen van beïnvloeding.

* Mensen kunnen worden beïnvloed door gedrag van

anderen te imiteren of na te bootsen. Dit gebeurt niet

altijd bewust of doelgericht. Maar het gebeurt wel.

* Mensen worden in hun gedrag beïnvloedt door de druk

van buiten af of omdat men respectvol met de waarden en normen van anderen om wil gaan.

* En ze passen hun gedrag aan omdat hier om wordt gevraagd. Het kan bijvoorbeeld gaan om een verzoek van een baas: aanpassen of vertrekken.

De overeenkomst tussen deze benaderingen is duidelijk. In alle drie de gevallen gaat het erom dat het gedrag van mensen beïnvloed wordt door hun omgeving. Ook door de mensen in die omgeving. En door de heersende regels, de waarden en de normen.

Beantwoord de volgende vragen en opdrachten.

1. Zoek op het internet twee andere theorieën op over menselijk gedrag. Let daarbij op de volgende criteria:
2. de ontwikkeling van het gedrag van een persoon;
3. het verband tussen het individuele gedrag en groepsgedrag;
4. je hebt nu vijf verschillende stromingen. Schrijf de overeenkomsten tussen deze stroming men op en ga na wat dit betekent voor de ontwikkeling van ondernemend gedrag:
5. op kleuterleeftijd;
6. tijdens de puberteit;
7. als jongvolwassene;
8. als 50+ er
9. In welke van de vijf stromingen herken jij jezelf best? Leg je antwoord uit.
10. Wat zegt jouw antwoord op vraag 3 over de mogelijkheden die je hebt om ondernemend gedrag te ontwikkelen? Leg je antwoord uit.

Als een werknemer die in staat is om mee te denken met verandering en innovatie, kan je gevraagd worden om te helpen een veranderingsplan/verbeterplan op te stellen. Dat hoeft niet is groots te zijn, zoals je in onderstaande tekst kunt zien.

**Een verbeterplan (Dit is een onderdeel van het examen)**

Het schrijven van een verbeterplan is voor managers en andere leidinggevenden en aan beleidsmakers. Dat wil niet zeggen dat jij een plan wat je hebt voor een verandering of een innovatie niet planmatig en doelgericht moet voorbereiden en uitvoeren. Onderstaande vragenlijst kan je hierbij helpen.

1. Wat is er aan de hand? Beschrijf zo helder mogelijk de situatie waar je het over wilt gaan hebben.
2. Welke (minimaal) twee verschillende oorzaken kun je bedenken?
3. Welke mensen zijn er bij betrokken:
4. Direct:
5. Indirect:
6. Welke (minimaal) twee verschillende oplossingen/veranderingen/innovaties zijn mogelijk?
7. Voor welke oplossing/verandering/innovatie kies je en wat is het voordeel hiervan voor het werkproces en/of op de werkvloer?
8. Welke (minimaal) twee verschillende werkdoelen kun je SMART formuleren?
9. Beschrijf van ieder werkdoel hoe hieraan gewerkt moet worden en wat jouw rol daarin is.

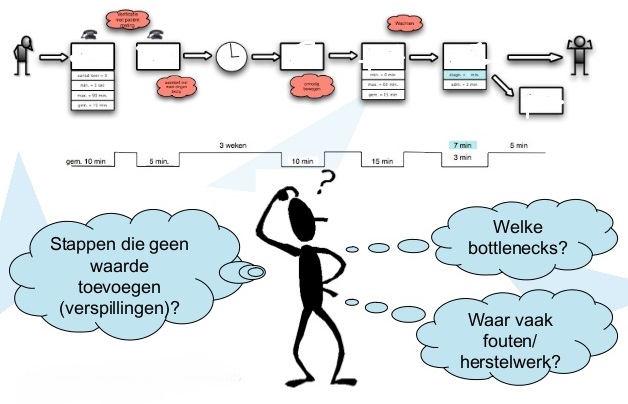
Door het beantwoorden van deze vragen krijg je zicht op de werksituatie en de mensen die hier direct en indirect bij betrokken zijn. Maar er is meer aan de hand. Op deze manier ontdek je een ander verschil tussen een verandering en een innovatie/vernieuwing. Dit verschil heeft te maken met een oplossing die we probleemoplossend noemen en een oplossing die meer veranderkundig wordt aangepakt.

1. Probleemoplossing. Hierbij wordt een werksituatie zo aangepakt dat er direct een oplossing komt voor een probleem. Er wordt niet gekeken naar de oorzaak van het probleem. Er wordt gekeken naar wat moet er gebeuren om het werkproces door te laten gaan. Het voordeel hiervan is dat er weinig oponthoud ontstaat. Het nadeel hiervan is dat het probleem bij wijze van spreken morgen opnieuw terug kan komen.
2. Veranderkunde. Hierbij wordt de oorzaak van het probleem aangepakt. Het voordeel hiervan is dat er daadwerkelijk sprake is van een verandering of een vernieuwing. Het nadeel hiervan is dat het lang(er) duurt voordat er een oplossing komt waardoor er oponthoud kan ontstaan in het werkproces, onvrede bij de werknemers en dergelijke.

Afhankelijk van de aard van het probleem/de situatie is het belangrijk om na te gaan welke keuze de beste is om te maken. Het is goed als je jouw keuze kunnen bespreken met een leidinggevende. Daarna kun je verder met het invullen van de vragen die op de vorige pagina staan.

Onafhankelijk van de werksituatie moet je rekening houden met de volgende aspecten.

* Aanwijzingen. Welke aanwijzingen heb jij om met een verbeterplan te willen komen? Wat is jou opgevallen in de werksituatie, maar lopen je collega’s tegenaan en waarom denk je dat het mogelijk is om de situatie te verbeteren?
* Wetgeving en regels. Wat er ook aan de hand van is, wat je ook zou willen veranderen of verbeteren, je moet altijd rekening houden met de wetgeving van dat moment. Daarnaast heb je te maken met de interne regels van het bedrijf. Die regels zijn er niet voor niets en het is niet aan jou om die regels te veranderen.
* Beroepscode. Ieder beroep heeft zijn eigen code. Daarin staat op opgeschreven waar je je aan moet houden als beroepsbeoefenaar. Daarin staan dus ook jouw mogelijkheden in je werk maar ook je grenzen/beperkingen.
* Ongeschreven regels binnen het bedrijf. Over deze regels wordt niet vaak gesproken maar iedereen houdt zich eraan. Ga maar eens na binnen het bedrijf waar je stage loopt om welke regels het hier gaat. Dat zou voor ieder van jullie anders zijn, afhankelijk van het bedrijf waar je werkt.
* Procedures en protocollen. Ieder bedrijf heeft afspraken om voorstellen bespreekbaar te maken. Oriënteer je op deze afspraken, ga na waar jij aan moet voldoen om de juiste stappen te kunnen nemen.
* Regels van het “spel.” Natuurlijk is een verbeterplan maken en uitvoeren geen spel. Maar het is wel goed als je een beetje gevoel ontwikkeld van wat wel en niet kan binnen een bedrijf. In het ene bedrijf moet je je heel zakelijk opstellen, in het andere bedrijf kan humor je een heel eind brengen.

Beantwoord de volgende vragen en opdrachten. (individueel of in een groepje)

1. Beschrijf een situatie uit je werk je graag zou willen veranderen.
2. Benader de situatie aan de hand van de zeven vragen op de

vorige pagina.

1. Laat een groepsgenoot de situatie lezen en vraag om feedback.
2. Bespreek de feedback en spreek met elkaar af waarom je wel of

juist niet feedback wilt verwerken in het plan.

1. Schrijf in je eigen woorden op waarom jij op dit moment vindt waarom je wel

(of misschien juist niet) geschikt bent om ondernemend te handelen. Leg je antwoord uit.

|  |
| --- |
| **Uitdaging 3 Maak je eigen onderzoek** |

|  |
| --- |
| **Omschrijving van de uitdaging**  Schrijf een onderzoek voor een verbetering op je eigen werkvloer/stagebedrijf  Het onderzoek mag onderdeel zijn van je examen voor dit keuzedeel |

|  |
| --- |
| **Werkwijze**   1. Lees de uitdaging, wat moet je hiervoor doen en hoeveel tijd denk je hiervoor nodig te hebben? 2. Vul de kernzaken in op het digitale BAM-bord/in het werkplan 3. Werk de startvragen uit 4. Werk de vragen/opdrachten uit de les uit 5. Controleer of je voldaan hebt aan de beoordeling eisen 6. Schrijf een reflectie met behulp van het ABCD- format 7. Zet in je digitale map WNV - keuzedeel ondernemend gedrag:  * Het ingevulde BAM-bord/werkplan; * De uitwerking van de vragen en opdrachten, inclusief het onderzoek; * Het reflectieverslag. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling van de uitdaging** | |
| Producten | Maximaal te behalen punten |
| Startvragen: volledig uitgewerkt in correct Nederlands | 5 |
| BAM-bord/werkplan: volledig ingevuld | 10 |
| Het onderzoek: voldoet aan de genoemde eisen | 10 |
| Reflectie: ABCD-format volledig ingevuld en toegelicht | 3 |
| Proces | Maximaal te behalen punten |
| Gehouden aan de afspraken | 1 |
| Correct hulp gevraagd | 1 |
| Onderzoekende, lerende, organisatiebewuste houding | 1 |
| Plaatsing producten in digitale map | 1 |

|  |
| --- |
| **Lessen**  Titels van de lessen/onderdelen van de lessen |

|  |
| --- |
| **Startvragen**   1. Wat is het verschil tussen waarnemen en observeren. 2. Leg uit waarom jij je bewust moet zijn van het verschil tussen waarnemen en observeren in je werk. 3. Welke vijf zintuigen gebruik je om te kunnen observeren? 4. Zoek op het internet de betekenis op van onderstaande begrippen.  * objectieve observatie * subjectieve observatie * participerende observatie * gestructureerde observatie * ongestructureerde observatie |

­­

**Les 3 Maak je eigen onderzoek!**

Logisch nadenken is belangrijk als je bezig bent met verandering en innovatie. Maar er is meer wat je kan gebruiken om de werksituatie zo objectief mogelijk in beeld te brengen.

**Methoden en middelen.**

Tot nu toe is er sprake geweest van verandering en innovatie. Voor je tot deze stappen komt is het nodig om de huidige situatie te onderzoeken. Misschien kom je er dan achter dat de situatie in orde is. Dat de werknemers die bij de situatie betrokken zijn tevreden zijn.

Ook kan je tot de conclusie komen dat de situatie in orde is, de werknemers tevreden zijn maar dat de opbrengst verbeterd moet worden. Dat zou al een reden tot een verandering of innovatie kunnen zijn.

Om dergelijke conclusies te kunnen trekken is het nodig dat je de werkvloer observeert. Ook moet je nagaan wat de invloed van de werkprocessen zijn voor de organisatie in het totaal. Deze observaties bespreek je met de leidinggevende en met je collega’s.

Om een lang verhaal kort te maken, hieronder staan een aantal methoden en middelen die je kunt gebruiken tijdens een dergelijk onderzoek.

**Observeren.**

Als je de werkplek observeert is moet je de volgende factoren in kaart brengen. In willekeurige volgorde van belangrijkheid worden ze hier besproken.

* Wanneer ga je observeren (tijd)
* Welke werkprocessen breng je in kaart (product)
* Wie wil je inschakelen (deelnemers)
* Wat wil je boven tafel krijgen (doel)
* Waarom wil je deze observaties (laten) verrichten (aanleiding)
* Waar vinden de observaties plaats (werkplekonderzoek)

Maak je gebruik van observatoren, dan moet je er op letten dat alle betrokkenen hetzelfde observeren. Dit doe je door gebruik te maken van observatielijsten die zij in moeten vullen op afgesproken momenten.

Opdracht.

1. Kijk op het internet naar verschillende observatielijst en het scoremodel wat daarbij hoort. Let vooral op de zogenaamde driepuntschaal, de vierpuntschaal en de vijfpuntschaal. Noteer voor jezelf de voordelen en de nadelen van deze scoremodellen.

**Interview.**

Een interview is eigenlijk niets anders dan het stellen van vragen. Door vragen te stellen kom je aan informatie. Vragen stellen is iets wat we eigenlijk de hele dag doen. Soms bewust maar vaak ook onbewust. Ga je iemand interviewen dan ga je bewust en doelgericht vragen stellen aan een ander. Dit betekent dat:

* je het onderwerp en het doel van het interview van tevoren hebt vastgelegd.
* de ander de vragen van tevoren krijgt. OF
* de ander geen idee heeft welke vragen er gesteld gaan worden.
* je van tevoren open en/of gesloten vragen hebt opgesteld.
* jij hebt nagedacht over: “Wat is het doel van mijn vragen. Verkenning, bevestiging of sturing?”

Welke interviewsoorten zijn er? • Het gestandaardiseerde interview. Er wordt gebruik gemaakt van een vaste vragenlijst. Vaak liggen de

antwoorden al vast (zie de scoremodellen die je hebt bekeken). • Het semi- of half-gestandaardiseerde interview. Je maakt gebruik van een aantal vragen/onderwerpen die

je vooraf op papier hebt gezet. De antwoorden zijn vrij, maar de onderwerpen, die bepaal jij.

• Het open interview. De opening van dit interview is aan jou, maar daarna bepaald de ander de

onderwerpen.

Vervolg van de opdracht.

1. Leg in eigen woorden uit, al dan niet met behulp van een voorbeeld, wanneer je voor de drie genoemde interviewsoorten kiest.
2. Een interview kan ook schriftelijk plaatsvinden. Bedenk een werksituatie waarin de schriftelijke vorm de voorkeur geniet.
3. Ga naar http://www.onderzoekspraktijk.net/nl/doe-het-zelf\_maak\_je\_eigen\_onderzoek
4. Schrijf met behulp van de daarin genoemde stappen een praktijkonderzoek uit jouw eigen werkplek/stageplek op. Let op de tips en suggesties die bij ieder item worden gegeven!

|  |
| --- |
| **Uitdaging 4 Ondernemend handelen en creativiteit** |

|  |
| --- |
| **Omschrijving van de uitdaging**  Schrijf een veranderingsvoorstel dat past binnen de grenzen van je werkveld  Het veranderingsvoorstel mag onderdeel van je examen voor dit keuzedeel |

|  |
| --- |
| **Werkwijze**   1. Lees de uitdaging, wat moet je hiervoor doen en hoeveel tijd denk je hiervoor nodig te hebben? 2. Vul de kernzaken in op het digitale BAM-bord/in het werkplan 3. Werk de startvragen uit 4. Werk de vragen/opdrachten uit de les uit 5. Controleer of je voldaan hebt aan de beoordeling eisen 6. Schrijf een reflectie met behulp van het ABCD- format 7. Zet in je digitale map WNV - keuzedeel ondernemend gedrag:  * Het ingevulde BAM-bord/werkplan; * De uitwerking van de vragen en opdrachten, inclusief het veranderingsvoorstel; * Het reflectieverslag. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling van de uitdaging** | |
| Producten | Maximaal te behalen punten |
| Startvragen: volledig uitgewerkt in correct Nederlands | 5 |
| BAM-bord/werkplan: volledig ingevuld | 10 |
| Het veranderingsvoorstel: voldoet aan genoemde eisen | 10 |
| Reflectie: ABCD-format volledig ingevuld en toegelicht | 3 |
| Proces | Maximaal te behalen punten |
| Gehouden aan de afspraken | 1 |
| Correct hulp gevraagd | 1 |
| Onderzoekende, creatieve, flexibele en organisatiebewuste houding | 1 |
| Plaatsing producten in digitale map | 1 |

|  |
| --- |
| **Lessen**  Titels van de lessen/onderdelen van de lessen |

|  |
| --- |
| **Startvragen**   1. Welke informatie heb je het afgelopen schooljaar hebt gekregen over: 2. een organisatiestructuur 3. lijnstructuur 4. stafstructuur 5. de teamrollen van Belbin 6. Schrijf bij iedere term op wat daarmee wordt bedoeld.  * Leg in eigen woorden uit hoe de organisatiestructuur eruit ziet binnen het bedrijf waar je werkt/hebt gewerkt/stage hebt gelopen. |

­­

**Les 4 Ondernemend gedrag binnen de organisatie**

De ene keer wordt gesproken over een bedrijf, de andere keer over een organisatie. Is dit hetzelfde of zijn er toch verschillen?

Ieder bedrijf is een voorbeeld van een organisatie. Maar wanneer een organisatie producten en/of diensten levert dan spreken we van een bedrijf. Ieder bedrijf heeft klanten, mensen die de producten afnemen die binnen het bedrijf worden gemaakt. Sommige bedrijven moeten winst maken. Dan spreken we van een profit organisatie. Maar bijvoorbeeld binnen de gezondheidszorg mag er geen winst gemaakt worden. Dan spreken we van een non-profit organisatie.

**Kenmerken van:**

|  |  |
| --- | --- |
| Een organisatie | Een ondernemend bedrijf |
| Langetermijn planning = lijfsbehoud | Innovatie = lijfsbehoud |
| Doelgericht | De klant staat centraal |
| Samenwerking | Er wordt gewerkt vanuit een visie |
| Formele, vaste structuur | Werken met verschillende groepen werknemers |
| Technologie = voortbestaan | Ondersteunende, technologische systemen |
| Kennis en kunde | Openheid |
| Coördinatie en taakverdeling | Zelfsturing |

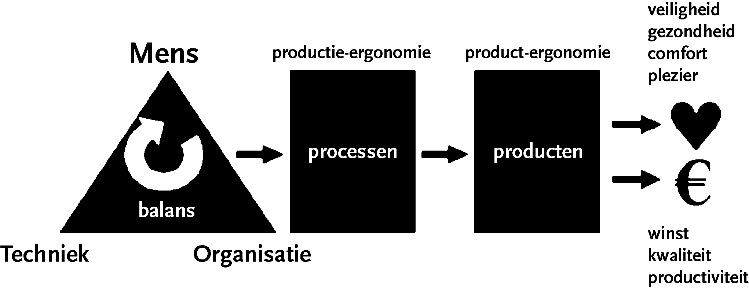
Zo zwart-wit als hierboven is het verschil niet tussen een organisatie en een ondernemend bedrijf. Ze maken gebruik van elkaars kenmerken om zichzelf zo sterk mogelijk op te kunnen stellen.

**Organisatiesensitiviteit.**

Als het goed is heb je tijdens het uitwerken van de startvragen ontdekt dat het belangrijk is dat je je bewust bent van de formele en de informele structuren binnen de organisatie/het bedrijf waar je werkt. Met andere woorden je moet over ”organisatiesensitiviteit” beschikken. Hiermee wordt bedoeld dat je zicht hebt op zowel de formele structuur van de organisatie als ook op de informele structuur van de organisatie. Dit heb je nodig om effectief te kunnen handelen als je met een verandervoorstel of een innovatievoorstel komt.

Organisatiesensitiviteit zorgt ervoor dat je zicht krijgt op de volgende items.

* Bij welke functionaris moet ik zijn.
* Waarom moet ik bij die functionaris zijn?
* Welke andere functionarissen moeten ook ingelicht worden en waarom?
* Wil men een schriftelijk of mondeling voorstel?
* Is er binnen de organisatie een format om een voorstel in te dienen?
* Kan ik mijn voorstel vanuit een win-winsituatie beschrijven?



Beantwoord de volgende vragen en opdrachten.

1. Schrijf bij de kenmerken van een organisatie een voorbeeld op vanuit een organisatie waar je hebt gewerkt/waar je nog werkt/waar je stage loopt.
2. Schrijf bij de kenmerken van een ondernemend bedrijf bijvoorbeeld op vanuit een organisatie waar je hebt gewerkt of waar je nog werkt.
3. Is het bedrijf waar je werkt of hebt gewerkt een profit of een non-profit organisatie? Leg je antwoord uit.
4. Bedenk een voorstel voor een verandering binnen het bedrijf waar je werkt of hebt gewerkt. Gebruik hiervoor de items bovenaan de pagina. Noem geen namen maar leg één en ander uit aan de hand van de naam van de functie.

NB: het voorstel wat je bij vraag 4 moet formuleren moet een haalbaar en realistisch voorstel zijn. Anders wordt het afgekeurd.

Verandering, innovatie en creativiteit

Creativiteit is een veel gebruikt woord als het gaat om ondernemend gedrag en verandering/innovatie. Het roept allerlei ideeën en veronderstellingen op. Vaak wordt het in verband gebracht met soft gedrag, met een “geitenwollen sokken“ mentaliteit. Maar dat klopt niet helemaal.

Zonder creativiteit is verandering/innovatie niet mogelijk. Om iets nieuws tot stand te brengen moet je creatief en out-of-the-box denken. Je moet niet alledaagse stappen durven te nemen.

Creativiteit in relatie tot verandering/innovatie heeft te maken met het volgende. Creativiteit is:

* de motor voor verandering. Het levert nieuwe, geschikte en soms echt originele ideeën op.
* een manier van denken, een mentaliteit, een uitdaging om te zoeken naar manieren die net even anders zijn dan mensen zijn gewend.
* durf en lef, je nek uit durven steken met het risico dat je ideeën soms niet worden geaccepteerd. Dat kan. Maar als je hiervan leert scherpt het je creatief denken aan.
* te ontwikkelen. Niet dat je hiermee nu direct een nieuwe Kanye West wordt. Maar door doelbewust na te denken leer je die stappen te maken die je nodig hebt voor een nieuw en innovatief idee.

Vaardigheden en competenties om creatief denken te ontwikkelen.

1. Creëren en innoveren.

Je hebt originele, creatieve ideeën voor nieuwe producten. Voor diensten en werkwijzen. Samen met anderen werk je deze ideeën uit volgens de richtlijen van het bedrijf. Mocht het even tegen zitten, dan bedenk je een andere route. Je geeft niet direct op, tenzij het echt niet anders kan.

1. Ondernemend en commercieel handelen.

Je doet voorstellen om nieuwe markten te benaderen. Of je stelt voor om de huidige markten anders te benaderen. Waar het om gaat is dat het bedrijf er beter van wordt. Je herkent de wensen, behoeften en belangen van zowel de interne als externe klanten.

Je zet deze belangen om in activiteiten die zowel voor de klant als voor het bedrijf voordelig zijn.

1. Ethisch en integer handelen.

Je gaat bewust om met de algemeen aanvaarde ethische en sociale waarden en normen die horen bij je werk. Je laat zien dat het hier om woorden en gedrag. Anderen herkennen een vertegenwoordiger van je beroepsgroep in je.

1. Samenwerken en overleggen.

Je zoekt actief samenwerking met anderen op en je zoekt naar gemeenschappelijke belangen. Ook bij besluitvorming zorg je ervoor dat belangrijke anderen hierbij betrokken zijn. Je streeft naar een gemeenschappelijk doel en een gemeenschappelijke aanpak. Vragen stellen en actief luisteren spelen een belangrijke rol.

1. Omgaan met veranderingen en aanpassen.

Je bent actief bezig met de overdracht van kennis. Je deelt je eigen kennis en ervaring met anderen. Op basis van deze kennis overtuig je anderen wat de waarde van de verandering is volgens jou. Als dat wordt geaccepteerd ga je samen na welke aanpassingen dit vraagt van de organisatie en de mensen daarin.

****

Zoals je in bovenstaande afbeelding ziet bestaat het proces van creatief denken uit drie stappen. Iedere stap heeft een eigen doel. Maar iedere stap heeft ook een direct verband met het uiteindelijke resultaat. Namelijk een vernieuwend en/of innovatief plan.

Beantwoord de volgende vragen en opdrachten.

Uit de vorige opdracht (les 3): Bedenk een voorstel voor een verandering binnen het bedrijf waar je werkt of hebt gewerkt. Gebruik hiervoor de items bovenaan de pagina. Noem geen namen maar leg één en ander uit aan de hand van de naam van de functie.

1. Analyseer het voorstel wat je hebt opgeschreven aan de hand van de drie stappen van het creatief denken. Dus:

* welke problemen doen zich voor
* welke alternatieve oplossingen heb je
* wat is volgens jou de beste oplossing en hoe ziet ieder daadwerkelijk uit.

1. Bespreek deze analyse met een groepsgenoot, vraag hem om feedback en leg hem uit waarom

je wel of geen gebruik wilt maken van de feedback. Als jullie er samen niet uitkomen, overleg de situatie dan met je docent en vraag hem de scheidsrechter te zijn.

|  |
| --- |
| **Uitdaging 5 Initiatief nemen en het werken met een POP en PAP** |

|  |
| --- |
| **Omschrijving van de uitdaging**  Schrijf een POP en PAP (inclusief S.W.O.T. analyse) voor het leren op school en binnen het werkveld.  Het POP en PAP mag onderdeel zijn van je examen voor dit keuzedeel |

|  |
| --- |
| **Werkwijze**   1. Lees de uitdaging, wat moet je hiervoor doen en hoeveel tijd denk je hiervoor nodig te hebben? 2. Vul de kernzaken in op het digitale BAM-bord/in het werkplan 3. Werk de startvragen uit 4. Werk de vragen/opdrachten uit de les uit 5. Controleer of je voldaan hebt aan de beoordeling eisen 6. Schrijf een reflectie met behulp van het ABCD- format 7. Zet in je digitale map WNV - keuzedeel ondernemend gedrag:  * Het ingevulde BAM-bord/werkplan; * De uitwerking van de vragen en opdrachten, inclusief het POP en PAP; * Het reflectieverslag. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling van de uitdaging** | |
| Producten | Maximaal te behalen punten |
| Startvragen: volledig uitgewerkt in correct Nederlands | 5 |
| BAM-bord/werkplan: volledig ingevuld | 10 |
| Het POP en PAP: voldoet aan genoemde eisen | 10 |
| Reflectie: ABCD-format volledig ingevuld en toegelicht | 3 |
| Proces | Maximaal te behalen punten |
| Gehouden aan de afspraken | 1 |
| Correct hulp gevraagd | 1 |
| Onderzoekende, creatieve, analyserende en omgevingsbewuste houding | 1 |
| Plaatsing producten in digitale map | 1 |

|  |
| --- |
| **Lessen**  Titels van de lessen/onderdelen van de lessen |

|  |
| --- |
| **Startvragen**   1. Welke informatie heb je het afgelopen schooljaar hebt gekregen over: 2. het werken met een POP en een PAP 3. een digitaal portfolio 4. persoonlijke leerdoelen 5. analyse met behulp van de S.W.O.T. 6. Schrijf bij iedere term op wat daarmee wordt bedoeld.  * Leg in eigen woorden uit hoe de organisatie van leren/werken/stage lopen eruit ziet binnen het bedrijf waar je werkt/hebt gewerkt/stage hebt gelopen. |

­­

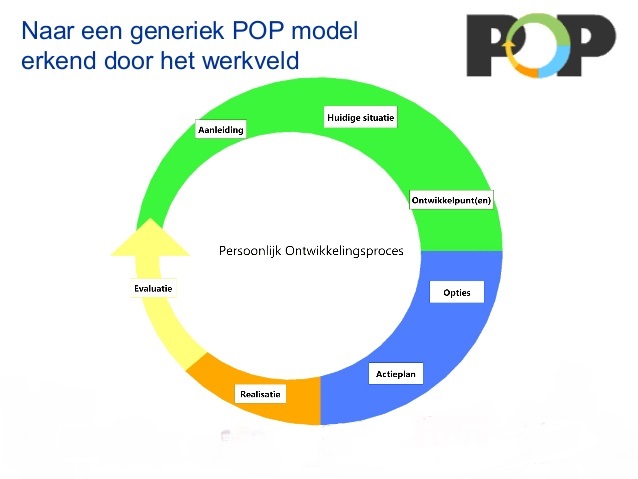
**Les 5 Werken met een POP en een PAP**

POP staat voor Persoonlijk Ontwikkelings Plan. PAP staat voor Persoonlijk Actie Plan.

Ooit was een persoonlijk ontwikkelingsplan echt een afspraak tussen jou en je werkgever over jouw persoonlijke ontwikkeling. Je zorgt zelf voor je leerproces. Je werkgever zorgt ervoor dat er tijd, geld en begeleiding is in de praktijk om aan leren toe te komen.

Werken met een POP helpt je om te onderzoeken wat je wilt leren en wat je moet leren om je werk goed te doen. Het beschrijft jouw plannen voor de komende tijd in je (nieuwe) baan. Wat moet je nog leren om zelfstandig te kunnen werken en wat wil je gaan doen als je zelfstandig kunt werken.

Soms wordt een POP gezien als een ontwikkelingscontract tussen jou en je werkgever. Wat ga je daar doen en wanneer en wat zijn je doelen.Het is een vorm van leren waarmee je aan de slag kunt in het werk. Je bent en blijft aan het leren met als uitgangspunten:

* de lange-termijndoelen van het bedrijf waar je werkt
* de huidige en toekomstige functie-eisen
* je eigen functioneren in je werk
* jouw loopbaanwensen

Om een POP in te kunnen vullen, ga je nadenken over jezelf. Je stelt jezelf vragen zoals:

* waar ben ik goed in?
* wat doe ik graag?
* wat voor type mens ben ik?
* en gebruik ik dat in mijn huidige baan?
* wat kan ik doen om mijn werk/mijnfunctie beter te vervullen?
* in welke richting wil ik mij ontwikkelen?
* hoe ziet mijn toekomst er uit/ wat zijn mijn ambities?
* Wat moet ik doen om mijn ambities te bereiken?

Is een POP een noodzaak voor iedereen? Nee, eigenlijk niet. Soms zijn mensen tevreden met wat ze hebben en willen ze het daar bij laten. Maar op andere momenten wil je misschien wel verder kijken. En dan kan een POP zinvol voor je zijn. Bijvoorbeeld:

* als je iets anders wilt dan je nu doet, maar je nog niet precies weet wat
* als je bewust en doelgericht aan je ontwikkeling of je loopbaan wilt werken;
* als je huidige werk/functie niet (meer) geschikt is, (te zwaar of juist niet uitdagend genoeg);
* als je vaak ziek bent of fysieke klachten krijgt als gevolg van je huidige werk (of door een andere oorzaak).

**S.W.O.T. analyse.**

Een veel gebruikt hulpmiddel om een POP in te vullen is de zogenaamde S.W.O.T analyse. Dit is een vorm van zelfanalyse, van zelfonderzoek. Je brengt je sterke en zwakkere punten in kaart. Maar ook de mogelijkheden en kansen en de bedreigingen op het werk of binnen de arbeidsmarkt.

[](http://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi9j96JqPPQAhUDVhoKHTZqC9gQjRwIBw&url=http://www.carterbusinessdevelopment.nl/hoe-voer-je-een-swot-analyse-uit/&psig=AFQjCNE4xAGP0ZtByte8nXPROgHQbjbuFw&ust=1481792143006346)

Opdracht.

1. Welke vijf vaardigheden/competenties op je werk beheers jij goed?
2. Noem drie competenties/vaardigheden waar je in je werk minder goed in bent. Leg je antwoord uit.
3. Op welke drie verschillende manieren is het mogelijk om aan je zwakkere kanten te werken en wie heb je daar bij nodig?
4. Zijn er interne- of externe gebeurtenissen die je ontwikkeling tegen houden? Wat kun jij daar aan doen?

Ontwikkelingsdoelen.

Als je voor het eerst met een POP werkt is het verstandig om doelen te plannen voor de korte termijn. Later maak je onderscheidt tussen doelen op lange termijn en doelen op korte termijn.

Dankzij de S.W.O.T. analyse weet je wat je verder wilt ontwikkelen. Let er op, dat je wensen praktisch zijn. Bijvoorbeeld:

* Deelnemen aan een werkoverleg;
* Verdieping in de kwaliteitseisen van het bedrijf;
* Werken met een 3D programma voor inerieurbouw;
* Leren om met een nieuw computergestuurd programma te werken.

Om onduidelijkheden en teleurstellingen te voorkomen schrijf je de ontwikkelingsdoelen S.M.A.R.T. op. Dat wil zeggen:

[](http://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiK0f-WrPPQAhXEWBoKHWHVAxUQjRwIBw&url=http://www.cyffer.nl/6-tips-bij-het-opstellen-en-volgen-van-je-kpis/&bvm=bv.141320020,d.d2s&psig=AFQjCNG_M2hz83wovZYzwJFMZdKJ-s34gg&ust=1481793241882401)

Als je met behulp vasn je PAP aan je ontwikkelingsdoelen gaat werken, zorg er dan voor dat je een manier kiest die bij je leerstijl past. Ben je bijvoorbeeld een doener, pobeer dan zoveel mogelijk acties te plannen in de praktijk.

Werken met een POP, een PAP en een S.W.O.T. analyse lijkt veel werk. En zeker in het begin is het dat ook. Op langere termijn bespaart het je wel werk en tijd. Dit omdat je de volgende voordelen zult merken.

* Je krijgt de kans beter te worden in je vak;
* Je leert je eigen talenten kennen;
* Je krijgt de kans om die talenten verder te ontwikkelen;
* Misschien kun jij je gaan specialiseren binnen je vakgebied;
* Je staat niet stil, maar je blijft je “een leven lang” ontwikkelen;
* Etc, Etc.

Ontwikkelingsdoelen kunnen vakinhoudelijk zijn. Maar het kan ook zijn dat jij persoonlijk iets w ilt leren, bijvoorbeeldc communiceren met je stagebegeleider. Dat noemen we dan een persoonlijk leerdoel.

Opdracht.

1. Ga na welke opdracht (of een onderdeel) uit je BPV boek geschikt is om als voorbeeld te dienen voor het schrijven van een POP en een PAP.
2. Schrijf een POP met behulp van de vragen uit deze theoriebron (pagina 31 en 32).
3. Vul de S.W.O.T. analyse in.
4. Schrijf een S.M.A.R.T. leerdoel.
5. Vul een actieplan in. Gebruik hiervoor het format uit bijlage 2.
6. Bespreek je POP en je PAP met één van de volgende mensen:
7. Je studieloopbaanbegeleider
8. De docent van deze module
9. Je BPV docent
10. De werkplekbegeleider
11. Verwerk de feedback die je hebt gekregen in het ABCD reflectieverslag.

**Beoordelingsformulieren**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keuzedeel Ondernemend gedrag** | | |
|  | Naam leerling:  Groep:  Schooljaar: | |
|  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Uitdaging 1 Ondernemend gedrag** | | | |
| Product | G\* | V\* | O\* |
| Vragen en opdrachten te beantwoorden |  |  |  |
| Een profielschets maken |  |  |  |
| Plaatsing in digitale map |  |  |  |
| Proces |  |  |  |
| Gehouden aan de afspraken |  |  |  |
| Correct hulp gevraagd (indien van toepassing) |  |  |  |
| Onderzoekende, creatieve en resultaatgerichte houding getoond |  |  |  |
| Totaalbeoordeling opdracht 1\*\* |  |  |  |
| **Opmerkingen/ Aanbevelingen** | | | |

\*G =voldoet aan alle eisen, V= voldoet aan meer dan de helft van de eisen, O=voldoet aan minder dan de helft van de eisen

\*\*Product: geen criterium mag met een O beoordeeld zijn. Proces: maximaal 1 criterium mag met een O beoordeeld zijn. Totaalbeoordeling: alleen een G als alle criteria met een G beoordeeld zijn.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Uitdaging 2 Verbetermogelijkheden** | | | |
| Product | G\* | V\* | O\* |
| Vragen en opdrachten te beantwoorden |  |  |  |
| Een interne advertentie opstellen |  |  |  |
| Reflectieverslag |  |  |  |
| Plaatsing in digitale map |  |  |  |
| Proces |  |  |  |
| Gehouden aan de afspraken |  |  |  |
| Correct hulp gevraagd (indien van toepassing) |  |  |  |
| Onderzoekende, ethisch en integere, geïnteresseerde houding getoond |  |  |  |
| Totaalbeoordeling opdracht 2\*\* |  |  |  |
| **Opmerkingen/ Aanbevelingen** | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Uitdaging 3 Maak je eigen onderzoek** | | | |
| Product | G\* | V\* | O\* |
| Vragen en opdrachten te beantwoorden |  |  |  |
| Een onderzoek te schrijven |  |  |  |
| Reflectieverslag |  |  |  |
| Plaatsing in digitale map |  |  |  |
| Proces |  |  |  |
| Gehouden aan de afspraken |  |  |  |
| Correct hulp gevraagd |  |  |  |
| Onderzoekende, lerende, geïnteresseerde houding getoond |  |  |  |
| Totaalbeoordeling opdracht 3\*\* |  |  |  |
| **Opmerkingen/ Aanbevelingen** | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Uitdaging 4 Ondernemend handelen en creativiteit** | | | |
| Product | G\* | V\* | O\* |
| Vragen en opdrachten te beantwoorden |  |  |  |
| Een veranderingsvoorstel te schrijven |  |  |  |
| Reflectieverslag |  |  |  |
| Plaatsing in digitale map |  |  |  |
| Proces |  |  |  |
| Gehouden aan de afspraken |  |  |  |
| Correct hulp gevraagd (indien van toepassing) |  |  |  |
| Onderzoekende, flexibele, creatieve en geïnteresseerde houding getoond |  |  |  |
| Totaalbeoordeling opdracht 4\* |  |  |  |
| **Opmerkingen/ Aanbevelingen** | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **uitdaging 5 Initiatief nemen en werken met een POP en een PAP** | | | |
| Product | G\* | V\* | O\* |
| Vragen en opdrachten te beantwoorden |  |  |  |
| Het schrijven van een POP en een PAP |  |  |  |
| Reflectieverslag |  |  |  |
| Plaatsing in digitale map |  |  |  |
| Proces |  |  |  |
| Gehouden aan de afspraken |  |  |  |
| Correct hulp gevraagd (indien van toepassing) |  |  |  |
| Onderzoekende, analyserende, creatieve en omgevingsbewuste houding |  |  |  |
| Totaalbeoordeling opdracht 5\* |  |  |  |
| **Opmerkingen/ Aanbevelingen** | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Keuzedeel Ondernemend gedrag** | |
|  | Naam leerling:  Groep:  **Is wel / niet\* toegelaten tot het examen** |

**\*doorhalen wat niet van toepassing is.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Eindbeoordeling opdrachten en praktijkobservaties** | | | |
| Product | G | V | O |
| Gemiddelde Uitdaging 1 |  |  |  |
| Gemiddelde Uitdaging 2 |  |  |  |
| Gemiddelde Uitdaging 3 |  |  |  |
| Gemiddelde Uitdaging 4 |  |  |  |
| Gemiddelde Uitdaging 5 |  |  |  |
|  | Cijfer | | |
| Gemiddelde praktijkobservatie 1a |  | | |
| Gemiddelde praktijkobservatie 2a |  | | |
| Gemiddelde praktijkobservatie 3a |  | | |
| **De leerling** | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Keuzedeel Voeding** | |
|  | Naam leerling:  Groep:  Wordt **wel / niet\*** toegelaten tot het examen |

**\*doorhalen wat niet van toepassing is.**

**Examen**

Het examen bestaat uit een peerassessment met 2 onderdelen:

1. Een presentatie waarin je het belang vertelt van de vijf in de module behandelde onderwerpen.
2. Een reflectieverslag vanuit de voorbereidende opdrachten uit dit keuzedeel.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Beoordelingsformulier Presentatie** | | | | | |
| Naam kandidaat: | | Datum beoordeling: | | | |
| Naam beoordelaar 1 | | | | | |
| Naam beoordelaar 2 | | | | | |
|  | * + - 1. **Structuur van de presentatie** | |  |  |  |
|  | De presentatie | | Beoordelaar | 1 | 2 |
| 1 | bevat een relevante inleiding op het onderwerp | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 2 | bevat een heldere, bij het onderwerp passende romp/kern | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 3 | bevat een afsluiting met een samenvatting/ conclusies/mogelijke aanbevelingen | | Voldoende | ☐ | ☐ |
|  |  | | Onvoldoende | ☐ | ☐ |
|  | * + - 1. **Inhoud van de presentatie** | |  |  |  |
|  | De kandidaat | |  |  |  |
| 4 | legt op inhoudelijk correcte wijze uit wat de relatie is tussen:   * Ondernemend gedrag * Verbetermodelijkheden * Maak je eigen onderzoek * Ondernemend gedrag binnen de organisatie * Initiatief nemen en het werken met een POP en PAP | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 5 | geeft inhoudelijk correct en volledig aan op welke wijze bij jouw bedrijf aandacht wordt besteed aan bovengenoemde onderwerpen | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 6 | trekt conclusies en doet eventueel aanbevelingen | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 7 | toont door het beantwoorden van vragen kennis te hebben van de bij 4 genoemde onderdelen. | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
|  | * + - 1. **Vorm van de presentatie** | |  |  |  |
|  | De kandidaat | |  |  |  |
| 8 | spreekt duidelijk | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 9 | spreekt in correct Nederlands | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 10 | heeft contact met de luisteraars | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |
| 11 | gebruikt relevante illustraties e.d. | | Voldoende | ☐ | ☐ |
| Onvoldoende | ☐ | ☐ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Eindbeoordeling presentatie** | |
|  | Naam leerling:  Datum: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eisen** | Ja | Nee |
| 1. **Structuur van de presentatie:**   De punten 1 t/m 3 moeten met Voldoende zijn beoordeeld | ☐ | ☐ |
| 1. **Inhoud van de presentatie:**   Van alle punten moeten minimaal 4, 5, 7 met Voldoende zijn beoordeeld | ☐ | ☐ |
| 1. **Vorm van de presentatie:**    1. Van de punten 8, 9, 10 moeten er minimaal twee met Voldoende zijn bb   beoordeeld   * 1. Punt 11 moet met een Voldoende zijn beoordeeld | ☐ | ☐ |
| 1. **Uitwerking Reflectieverslag:**   Conform het in de module voorgeschreven format | ☐ | ☐ |
| **De kandidaat heeft het examenonderdeel : Presentatie**  **behorende bij het Ondernemend gedrag Code K0072**  **met een Voldoende afgesloten.** | ☐ | ☐ |
| Handtekening beoordelaar 1 | | |
| Handtekening beoordelaar 1 | | |

**Bijlage 1**

**Reflectieverslag met de ABCD methode**

1. Maak een voorblad met je naam, de datum en de naam van de opdracht.
2. Gebruik onderstaand schema voor het schrijven van het reflectieverslag.

|  |  |
| --- | --- |
| **Aanleiding**  Wat moest je doen? |  |
| **Belangrijk**  Wat was voor jou belangrijk aan deze opdracht? |  |
| **Conclusie**  Wat heb je geleerd, welk voornemen heb je? |  |
| **Doen**  Wat ga je doen met dit voornemen of met wat je hebt geleerd? |  |

**Bijlage 2 Van Pop naar Pap**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Van POP naar PAP** | | |
| **Persoonlijke gegevens:** | | |
| **Naam student** |  | |
| **SLB-docent** |  | |
| **Groep** |  | |
| **Datum** |  | |
| **BPV-periode: 1/2/3 /4 van……………tot…………………** | | |
| **Welke leerdoelen wil ik behalen?Doelstelling 1 (vakinhoudelijk): Ik………………………………………………**  **Doelstelling 2 (vakinhoudelijk): Ik………………………………………………**  **Doelstelling 3 (persoonlijk): Ik………………………………………………**  **Doelstelling 4 (persoonlijk): Ik………………………………………………** | | |
| **Waarom wil ik deze leerdoelen behalen?**  **1.**  **2.**  **3.**  **4.** | | |
| **Welke competenties/vaardigheden wil ik daarmee leren?** | | |
| **Wat wil je bereiken?**  **1.**  **2.**  **3.**  **4.** | | |
| **SWOT-analyse in relatie tot doelstellingen.**  **Sterkte punten van jezelf:**  **Zwakke punten van jezelf:**  **Kansen die je ziet ter verbetering, in deze periode:**  **Risico’s die je ziet bij jezelf of omgeving, waar je rekening mee moet houden:** | | |
| **Hoe ga je de genoemde doelen/competenties behalen?  (denk aan training, cursus, zelfstudie, activiteit op de werkvloer)** | | |
| **Tijdsplanning (binnen welke tijdsperiode ga jij je leerdoelen behalen?)** | | |
| **Prestatie criteria  (Hoe weet je of de leerdoelen zijn behaald? Vergeet S.M.A.R.T. niet)** | | |
| **Van wie heb je hulp nodig/mag je hulp verwachten?** | | |
| **Welke materialen en middelen heb je nodig?** | | |
| **Datum en handtekeningen:** | | |
| **Datum** | |  |
| **Student** | |  |
| **Stagebegeleider** | |  |
| **Studieloopbaanbegeleider** | |  |

**Bronvermelding**

<https://www.shiraz.nl/media/9086/feedback-bevorder-teamwork-op-kantoor.jpg>

<http://dwvdo.nl/wp-content/uploads/2015/05/Inhoud-Ondernemend-Gedrag.png>

<https://encrypted-tbn1.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQPnnTrJ47N27g17WrH3Hnzj9>

<http://t16epdenniskrijnbart.weebly.com/uploads/1/8/3/4/18340181/4400763_orig.png>

<http://data:image/jpeg;base64,/9j/4AAQSkAQAAAQABAAD/2wCEAAkGBxATEBUQEhMQEB.jpeg>

<http://zorgalliantie.com/wp-content/uploads/onverted-e1457449548676-885x404.png>

<http://data:image/png;base64,iVBORw0KGgoAAAANSUhEUgAAAQMAAADCCAMAAAB6zFdjpeg>

<http://docplayer.nl/docs-images/26/7510112/images/12-0.png>

<http://data:image/png;base64,iVBORw0KGgoAAAANSUhEUgAAAQsAAAC9CAMAAACTb6i8AAA.png>

<http://cyffer.nl/wp-content/uploads/2015/03/SMART-doelen.png>