



Hogeschool van Amsterdam



Semester

Organisatieverkenning

Semesterhandleiding 2020-2021, semester 2

HvA | Faculteit Business en Economie | Deeltijdacademie

Deeltijdopleidingen Bedrijfskunde en Human Resource Management

Versie februari 2021

Docent(en) / Auteur(s):	Marieke van Bente, Ab Laurent, Hans Piket
Semesterverantwoordelijke:	Hans Piket
Curriculummanager(s) Programmamanager	Myrke Nieweg (HRM) en Jan Leen (BK) Francois Beckers
EC	30
SIS-Code	1119OV
Studiejaar	2020-2021, semester 2 (februari, blok 3 en blok 4)
Email:	a.laurent@hva.nl j.h.piket@hva.nl
GSM:	Ab: 06 204 246 81 Hans: 06 441 372 36
Intranet Brightspace	https://dlo.mijnhva.nl/d2l/home/271368

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Semester Organisatieverkenning	3
1.1 Inleiding	3
1.2 Doelstellingen van het semester Organisatieverkenning.....	4
1.3 Over het realiseren van de doelstellingen: Werkwijze in dit semester	6
1.4 Plaats van dit semester in de studie Bedrijfskunde en HRM	9
2 Praktische zaken	10
2.1 Lesrooster	10
2.2 Programma semester Organisatieverkenning per week	10
Opdracht 1: Het organiseren van een rondleiding voor medestudenten.....	27
Opdracht 2: Ontwerp en presenteer de ideale organisatie	28
Opdracht 3: Een relevant vraagstuk identificeren.....	28
Opdracht 4: Het afrondende assessment van het semester organisatieverkenning	30
3.3 Toetsing en feedback:.....	30
3.4 Herkansing	30
3.5 Tot slot.....	30
Bijlagen	31
Bijlage 1: Het kompas en de thermometer voor het semester Organisatieverkenning	31
Bijlage 2: Beoordelingsformulier opdracht 1: Rondleiding	33
Bijlage 3: Beoordelingsformulier opdracht 2: Ontwerp ideale organisatie vanuit een stakeholder.....	35
Bijlage 4: De beoordeling van Opdracht 3: De analyse van organisatievraagstuk	38
Bijlage 5: Beoordelingscriteria van de <i>reflective note</i>	39
Bijlage 6: Overzicht van de semesterinhoud Organisatieverkenning	40

1. Semester Organisatieverkenning

1.1 Inleiding

Welkom in het eerste semester van de deeltijdopleidingen Bedrijfskunde en HRM met de titel Organisatie- verkenning. En dat is ook precies wat je gaat doen. Het is heel waarschijnlijk dat je voor deze studie hebt gekozen omdat je de organisatie waar je werkt graag beter zou willen zien functioneren en daar graag een bijdrage aan zou willen leveren. Maar hoe pak je dat dan aan? Hoe zit een organisatie in elkaar?

Organisaties spelen in onze wereld een belangrijke rol. Immers, vrijwel alle producten en diensten worden door organisaties voortgebracht. Zonder deze producten en diensten is ons dagelijkse leven niet meer voor te stellen. Maar, bij de consumptie van producten en bij het afnemen van diensten vragen we ons zelden af op welke manier ze tot stand gekomen zijn. Of de betreffende organisatie wel doelgericht werkt, of er winst gemaakt wordt, of de werknemers er tevreden zijn; het houdt ons doorgaans niet erg bezig. Dat geldt niet voor Bedrijfskundigen en HRM'er. Die zijn, elk op hun eigen manier, bezig met het 'verkennen' van de organisatie en op zoek naar verbetermogelijkheden. In dit semester gaan we daarmee beginnen.

We vragen ons in dit semester af **wat** er nu eigenlijk allemaal in een organisatie gebeurt, **waarom** dat gebeurt en hoe **effectief** dat eigenlijk is. Effectief betekent **doelgericht**, en we gaan er dus vanuit dat een organisatie bepaalde doelen nastreeft. Deze doelen moeten worden gerealiseerd en dat betekent dat er moet worden **georganiseerd**, dat er moet worden **gemanaged**, en dat er moet worden **uitgevoerd door de medewerkers van de organisatie**.

Belangrijke vragen die hierbij aan de orde komen, zijn:

- Hoe gezond is jouw organisatie eigenlijk? En wat is in dit verband dan gezondheid?
- Wat is het bestaansrecht van de organisatie? Zijn daar heldere ideeën over?
- Hoe omgevingsgericht is de organisatie en waar blijkt dat uit?
- Slaagt de organisatie er ook in haar stempel op de omgeving te drukken en hoe doet ze dat?
- Hoe gaat de organisatie om met haar klanten, medewerkers, financiers, en met de maatschappij?
- Hoe gaat de organisatie om met tegengestelde belangen? Worden deze onderkend of genegeerd?
- Welke waarden vindt de organisatie belangrijk, en waar uit zich dat in?
- Hoe is het werk georganiseerd en is dat geschikt voor de uitvoering van de werkzaamheden?
- Hoe ziet de afstemming eruit tussen de richting die de organisatie op wil en de kwantiteit, kwaliteit, en samenstelling van het personeelsbestand?

In dit semester gaan we op zoek naar de antwoorden op deze vragen, en dat is voor jou, als startende professional, een aardige uitdaging. En uiteraard stopt dat niet na dit semester; we willen namelijk dat onze studenten zoveel mogelijk bijdragen aan het verbeteren van hun organisatie en de maatschappij. Om dat te realiseren heb je als professional **kennis** nodig. Maar kennis alleen is niet voldoende. Je moet deze kennis kunnen gebruiken om **inzicht** te krijgen, en je bent pas 'vakbekwaam' als je de kennis en inzichten kunt toepassen en daarvoor zijn **vaardigheden** nodig en is een passende **houding** onontbeerlijk. Hierbij kun je denken aan een ondernemende houding, een onderzoekende houding of het innemen van een voorbeeldfunctie voor anderen. Wanneer je daadwerkelijk in staat bent een bijdrage te leveren aan het succes van jouw organisatie, dan heb je als professional **impact**. Dat woord zul je in de studie nog veel gaan horen! In paragraaf 1.2 geven we

een toelichting op bovenstaande begrippen.

We starten de studie dus met een verkenning van de ontwikkelingen in en rond organisaties. We kijken naar de markt en naar de maatschappij, die van invloed zijn op de organisatie en naar de uitdagingen in een organisatie. Daarnaast onderzoeken we jouw motivatie om deze studie te gaan doen. Al deze zaken vormen de basis van een visie op wat de bijdrage van jou zou kunnen gaan worden, en dat is dan gelijk de start van een passende agenda voor je eigen ontwikkeling.

Wij wensen je een mooie ontwikkeling toe!

Ab Laurent & Hans Piket

1.2 Doelstellingen van het semester Organisatieverkenning

Voor dit semester hebben we een boek geselecteerd wat de doelstellingen van ons programma goed verwoordt: **Zelfsturend Rijnlands ondernemen**. Centraal in dit boek staat namelijk de vraag: hoe kun je continuïteit organiseren in je organisatie en duurzaam waarde creëren voor klanten in een wereld waarin verandering de enige constante is?

CEO Jan Bergman van Beijer Transport & Logistics vertelt over zijn vierenveertig jaar ondernemerschap, en hoe hij, staande op de schouders van zijn voorgangers, het bedrijf heeft geleid. Het resultaat: Beijer draait prima jaarcijfers, heeft loyale klanten, medewerkers en andere stakeholders en kent nul procent ziekteverzuim. Hij werkt daarbij wel anders dan veel andere organisaties, die in de eerste plaats bezig zijn met kostenbesparing en winstmaximalisatie. Bergman maakt in dit boek duidelijk wat er volgens hem bij hedendaags ondernemen komt kijken en wat het van de leider, medewerkers en stakeholders vraagt. Continuïteit in een goede gezonde bedrijfsvoering met goede resultaten, door optimale waardecreatie voor klanten, met en in het voordeel van alle stakeholders.

Wat ons in dit boek ook aanspreekt, is dat Bergman zijn eigen persoonlijke en professionele ervaringen en keuzes die hij in zijn carrière heeft gemaakt beschrijft en vaak koppelt aan de ontwikkelingen binnen het bedrijf Beijer zelf. Daarmee vervult Bergman een soort voorbeeldrol, en is dit boek een interessante *wegwijzer* om onze visie op organiseren duidelijk te maken. We raden je aan het ook als zodanig te lezen en te gebruiken.

In de inleiding hebben we al aangegeven dat beroepsbekwaamheid bestaat uit kennis, vaardigheden en houding. Dat werken we verder uit aan de hand van figuur 1, en daar koppelen we vervolgens de doelstellingen van dit semester aan.



Figuur 1. Op weg naar een beroepsbekwame professional

1. Doelstellingen Professionele houding/attitude:

De kernattituden van waaruit je als Bedrijfskundig- of HR-professional handelt zijn:

- **Strategisch sensitief:** je denken en handelen is erop gericht toegevoegde waarde voor de organisatie te creëren, waarmee je een bijdrage levert aan het realiseren van de organisatiedoelen
- **Paradox navigerend:** het vermogen om met de verschillende belangen en gevoeligheden binnen de organisatie effectief om te gaan
- **Geloofwaardig en impactgericht:** je doet geen aannames maar werkt volgens het principe van 'evidence-based management' en je hebt de ambitie en de kwaliteit om veranderingen tot stand te brengen vanuit een persoonlijke visie en ethisch besef.
- **Kritisch en reflexief:** je toont je een leergierige professional, die graag van en met anderen leert, maar zelf ook kritisch nadenkt en -waar nodig- daarnaar handelt.

2. Doelstellingen Kennis:

Voor de uitoefening van je vak heb je uiteraard kennis nodig. We hebben het dan over zowel vakkennis (feiten, theorie, concepten), methodische kennis (procedures om vraagstukken aan te pakken) als zelfkennis (kennis over jezelf alsook over de manier waarop je denkt (metacognitie)).

In dit semester betekent dit vooral kennis van de organisatiekunde (cultuur en structuur), het stellen van doelen, marketing, strategisch management, ideeën over waarde toevoegen, inzicht in de verschillende belanghebbenden (stakeholders) bij het organiseren (klanten, maatschappij, medewerkers, eigenaren, enz.). Daarnaast maken we een start met het vergaren van meer kennis over jezelf en wat voor jou belangrijk is.

3. Doelstellingen Professionele Vaardigheden:

Voor de totale beroepsbekwaamheid heb je naast houding en kennis specifieke vaardigheden nodig om je werk goed te kunnen doen. Dat zijn vaardigheden om te kunnen adviseren of beleid te maken, om een project te managen, om leiding te geven aan mensen of leiderschap te tonen, en *last but not least*, om te kunnen (blijven) leren. Voor al deze vaardigheden heb je meer algemene vaardigheden (competenties) nodig, zoals: communiceren (luisteren, een gesprek voeren, presenteren), informatievaardigheden (het snel kunnen vinden en verwerken van relevante informatie), beschikken over organiserend vermogen, kunnen samenwerken, beschikken over zelfsturend vermogen en kunnen reflecteren.

Het samenspel van bovenstaande aspecten van de beroepsbekwaamheid zaken bepaalt jouw impact als professional. Het is dus van belang dat je je op al deze aspecten (verder) ontwikkelt. Wanneer de ontwikkeling van kennis, houding en vaardigheden met elkaar in balans is kunnen we steeds meer spreken we van een beroepsbekwame en impactgerichte professional. Kennis van zaken is daarbij belangrijk, maar niet voldoende. Want zonder leiderschap over je eigen kwaliteiten kun je een organisatie niet blijvend verder helpen. In dit eerste semester verken je niet daarom niet alleen je organisatie, maar ook jezelf als professional; “waar wil je naartoe ontwikkelen, waar sta je nu?, hoe denk je?, en hoe leer je?” zijn vragen die hierbij gesteld zullen worden. Hiermee maak je een begin met het ontdekken van jouw eigen professionele identiteit. Het actief nadenken over persoonlijke doelen en jouw betekenis in je werk en je persoonlijke leven leidt, zo blijkt uit onderzoek, tot veel positieve resultaten.

1.3 Over het realiseren van de doelstellingen: Werkwijze in dit semester

Structuur

Omdat jouw ontwikkeling (jouw impact) het uitgangspunt van het semester is, hebben de lessen binnen het semester geen dichtgetimmerd, helemaal vaststaand programma. Uiteraard hebben de docenten goed nagedacht over de onderwerpen en wat een passend tempo zou zijn en wat goede onderwerpen zijn om te bespreken. Hier hebben we het lesrooster op vormgegeven. We werken volgens het stramien dat we de studenten de vraagstukken eerst zelf laten onderzoeken, vervolgens bekijken we samen wat dat heeft opgeleverd en daarna kijken we naar de inhoudelijke thema's die jullie graag nader toegelicht of uitgelegd zien worden op basis van waar je tijdens het werken aan de opdrachten tegenaan loopt.

Het afgelopen semester werden we geconfronteerd met de gevolgen van het Corona virus. Dat betekende dat vanaf half maart 2020 alle lessen ineens digitaal moesten worden verzorgd. Dat was voor studenten en docenten een hele omslag in het handelen en denken over onderwijs. Lang niet al ons onderwijs bleek geschikt om digitaal te verzorgen. Maar veel ook wel. Colleges en individueel consult bleken zich prima te lenen voor een digitale -online- aanpak. Het scheelde de studenten (soms veel) reistijd en de studieresultaten waren niet slechter dan normaal. Sommige zaken, zoals trainingen en discussie over de lesstof, en het gezamenlijk bespreken van toetsen, zijn echter veel beter klassikaal aan te pakken. Het spreekt dan ook voor zich dat we vanaf nu kiezen voor een combinatie van online

en offline onderwijs; het blended learning.

Dit semester heb je de ene week digitaal les, en de andere week weer op school. Omdat we op school de 1,5 meter moeten handhaven, werken we met kleinere groepen. Om die reden heb je een dagdeel les en een dagdeel vullen we met online activiteiten. Uiteraard blijft onze onderwijsfilosofie in deze aanpak hetzelfde. Het programma per week volgt later in deze reader.

Student- én docentgestuurd onderwijs

Dat de student het programma dus mede bepaalt betekent niet dat er geen structuur in het semester te vinden is. Jij bent verantwoordelijk voor het behalen van de doelstellingen, de docenten begeleiden je hierin. Daarnaast hebben de docenten ook de taak het proces van het semester te bewaken en ervoor te zorgen dat jullie ook daadwerkelijk de benodigde kennis en vaardigheden op doen. De docenten vervullen daardoor verschillende rollen gedurende het semester. Op het ene moment zijn zij begeleider en coach, op het andere moment inspirator, soms geven ze college over theorieën, ze kunnen jullie voorzien van instructie en daarna weer te coachen om de opgedane inzichten te vertalen naar jullie eigen opdrachten. Voor de bijeenkomsten zullen we je regelmatig enige voorbereiding (huiswerk) vragen. Dit vind je terug in het lesrooster eerder in deze handleiding.

Samenwerking en aanwezigheid gedurende het semester

Door de opbouw en inrichting van dit semester zijn de dagen niet specifiek in te delen in bijvoorbeeld hoorcolleges, werkcolleges en practica. De contacturen zullen bestaan uit begeleiding van de docenten, intervisie met medestudenten, peerfeedback, korte inhoudelijke colleges, workshops en inspiratiesessies van docenten, discussie en dialoog en tot slot ook instructie op specifieke onderwerpen. Juist omdat we in de lessen veel aan de doelstellingen van het semester, en dus aan jouw product werken, en omdat we hierbij veel verschillende werkvormen hanteren waar samenwerking een belangrijk onderdeel van uitmaakt, is daadwerkelijke aanwezigheid bij de lessen van groot belang. Door de werkwijze in ons semester is het belangrijk dat je niet alleen wat komt halen in de lessen (de passieve, consumptieve houding) maar dat je actief deelneemt en bijdraagt (actieve en constructieve houding). Hier wordt zowel je eigen resultaat als dat van je medestudenten beter van. Het missen van lessen betekent het missen van hulp, van kennis en van handvatten om aan je opdrachten te werken. We vragen je dan ook om hier rekening mee te houden en we gaan er vanuit dat je in principe bij alle bijeenkomsten aanwezig bent. Indien je door uitzonderlijke omstandigheden toch niet kan komen, meld je dan tijdig af bij de docent en geef daarbij aan wat je gaat doen om alsnog aangehaakt te blijven op de gemiste les. De docenten houden een presentielijst bij.

Logboek met verantwoording van keuzes en proces is je portfolio-opbouw

We vragen je om gedurende het semester een (digitaal) logboek bij te houden. Hierin beschrijf je regelmatig wat je plannen zijn, hoe je die wilt aanpakken, wat daarbij de door jou tegengekomen obstakels waren, welke vragen dat opriep, tot welke te nemen keuzes dat heeft geleid, wat je genomen beslissingen waren, alsmede de uitkomsten van deze beslissingen en wat de reacties van stakeholders in je organisatie waren, enz.. Ook het wijzigen van inhoud van de portfolio-producten op basis van nieuwe inzichten of feedback verantwoord je in het logboek. Relateer je eigen ontwikkeling daarbij

steeds aan de 25 vragen/stellingen waarmee we werken.

Als je dit als leidraad neemt kun je bij iedere opdracht waaraan je hebt gewerkt reflecteren op het proces en resultaat van de opdracht in relatie tot de 25 vragen/stellingen. Zo bouw je aan een portfolio, waarin je je eigen ontwikkeling zo goed mogelijk in kaart brengt, en aangeeft waar je tevreden over bent, of waar je nog wel wat werk te doen hebt.

1.4 Plaats van dit semester in de studie Bedrijfskunde en HRM

Dit semester is niet alleen een verkenning van organisaties, maar ook een verkenning van jezelf. Het gaat in dit semester dan ook om 3 samenhangende zaken:

1. **Introductie in onze manier van leren**, waarbij je als student op een actieve manier de regie over je eigen ontwikkeling en jouw eigen leerproces in handen neemt;
2. Nadenken over je **persoonlijke kwaliteiten als professional** in relatie tot de gewenste effectiviteit (impact) die je in je werk wilt hebben;
3. **Kwalificeren voor het beroep** door het opdoen van kennis en inzicht en die leren toepassen.

De opleiding biedt gedurende het studieprogramma steeds complexere taaksituaties aan waarbij je werkt aan je professionele ontwikkeling. Daarbij zal vooral de context waarbinnen je beroepsmatig handelt en daarmee competent gedrag vertoont in complexiteit toenemen. Naast je beroepspraktijk bieden beide opleidingen een leeromgeving waarin jij je professionele identiteit en je beroepsbekwaamheid kunt ontwikkelen.

2 Praktische zaken

2.1 Lesrooster

Dit semester wordt in het studiejaar 2020-2021 zowel op dinsdag- en donderdagavond aangeboden als op de gehele zaterdag. De bijeenkomsten starten op dinsdag en donderdag om 19.00 uur en we ronden uiterlijk

22.00 uur af. Op zaterdagochtend starten we om 10 uur en we ronden uiterlijk om 13 uur af. Om half twee start het middagprogramma. Het lokaal is te vinden via rooster.hva.nl. Rooster- of lokaalwijzigingen zullen via Brightspace op de pagina van dit semester worden gedeeld.

Onderstaand programmaoverzicht geeft inzicht in de inrichting van de lesdagen en de docenten op die lesdagen. Ook de uitgenodigde gastprekers staan er grotendeels bij vermeld. De inhoud van de lesdagen wordt mede bepaald door de doelstellingen die centraal staan, de actualiteit en de vragen van de studenten. De docenten zullen via Brightspace, ons online leerplatform, tijdig aangeven welke voorbereiding er voor een bijeenkomst wordt gevraagd als dit niet in het onderstaande rooster staat weergegeven.

Het februari semester van 2020-2021 voor de studenten van Organisatieverkenning

Voor de dinsdag/donderdaggroepen geldt dat je op dinsdagavond op school bent en het andere dagdeel veelal zelf kunt bepalen, omdat we digitaal theorieclips en instructies op Brightspace plaatsen. Hieronder staan dus alleen de directe contactmomenten met je docenten. **Let op: dit schema is in november opgesteld en dus voor de lockdown. Het is goed mogelijk dat bij een langer durende lockdown al het onderwijs digitaal gaat plaatsvinden. Uiteraard wordt hierover tijdig gecommuniceerd.**

week	Start op:	programma	dinsdagavond	zaterdagochtend
Lesweek 1	1 februari	Introductie/ kennismaken /groepsindeling	Les op school	Les op school
Lesweek 2	8 februari	Les op school	Les op school	Les op school
Lesweek 3	15 februari	Les op school	Les op school	Les op school
Lesweek 4	22 februari	Geen les Jullie organiseren je rondleidingen en presentaties aan elkaar		
Lesweek 5	1 maart	We bespreken de presentaties op school	Les op school	Les op school
Lesweek 6	8 maart	Individuele feedbackgesprekken	digitaal	digitaal
Lesweek 7	15 maart	Les op school	Les op school	Les op school
Lesweek 8	22 maart	Les op school	Les op school	Les op school
Lesweek 9	29 maart	Les op school	Les op school	Les op school
Lesweek 10	5 april	Presentaties van opdracht 2	Les op school	Les op school
Lesweek 11	12 april	individueel consult en online college	digitaal	digitaal
Lesweek 12	19 april	Workshop feedback geven	Les op school	Les op school
Lesweek 13	26 april	Les op school	Les op school	Les op school
Meireces	3 mei	Geen lessen		
Meireces	10 mei	Geen lessen		
Lesweek 14	17 mei	Workshop persoonlijke goalsetting	Les op school	Les op school
Lesweek 15	24 mei	individueel consult over voortgang opdracht 3	digitaal	digitaal
Lesweek 16	31 mei	gastcolleges	digitaal	digitaal
Lesweek 17	7 juni	Training/ workshop reflecteren	Les op school	Les op school
Lesweek 18	14 juni	gesprek met coach	digitaal	digitaal
Lesweek 19	21 juni	Lesweek 19 afrondend gesprek met docent	digitaal	digitaal
Lesweek 20	28 juni	Lesweek 20 afrondend gesprek met docent	digitaal	digitaal

2.2 Programma semester Organisatieverkenning per week

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
1	<ul style="list-style-type: none"> • Introductie op opleiding, semester en werkwijze • Opdracht 1 introduceren (rondleiding organisatie (why en how)) 	<p>Wat de bedoeling is van dit semester.</p> <p>Heel veel zin om de studie op te pakken en een flinke boost aan je carrière te geven!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in programma, • Inzicht in beoordelingscriteria, deze alle toetsen/opdrachten als aandachtspunt meenemen. 	<p>Openheid, nieuwsgierigheid, uit je comfort zone durven komen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intro in 1^e semester • Maken vragenlijst nulmeting • Kennismaken met elkaar. • Intro opdracht 1 Doelstellingen en beoordelingsformulier opdracht 1 bespreken • Vormen groepen rondleiding • Wat is nu eigenlijk organiseren. De basisprincipes. Wat is effectiviteit? • Aanzet plan van aanpak in groepjes 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuderen van deze semesterhandleiding • Het boek: Zelfsturend Rijnlands ondernemen lees je de eerste weken aandachtig en kritisch door. • Lezen: Artikel over effectiviteit te vinden op Brightspace • Je maakt de door ons aangeleverde 25 vragen. (Brightspace) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in wat de leerdoelen van het semester zijn: organisatieverkenning, nadenken over vaardigheden en nadenken over beroepshouding. • Inzicht in rollen en werkwijze • Inleidend college stemt tot nadenken en actie • groepen voor lessen en bedrijfsbezoeken zijn samengesteld

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
2	<ul style="list-style-type: none"> Doelen stellen voor 1^e opdracht Start maken met samenwerken en verder gaan met het sleutelen aan jouw bedrijfspresentatie Theoretische verkenning 	<ul style="list-style-type: none"> Studenten maken hun Intenties, doelen, desired outcomes, agenda, roles and rules en tijd helder (I do art) Zicht op te ondernemen acties, inzicht in benodigde competenties Doelgericht leren kijken naar organisaties en naar jezelf als professional 	<ul style="list-style-type: none"> Wat wordt er van mij als professional gevraagd? Macro, outside-in, inside-out ontwikkelingen 	<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in competenties en in reflecteren Vanuit video tot vragen kunnen komen 	<ul style="list-style-type: none"> I DO ART in groepen van rondleiding Start aanleg logboek/portfolio Tips en trucs Uitwisselen van plannen en wensen rondleiding Start met product 1: wat moet er in een rondleiding aan bod komen? Kijken film Hartog, in kaart brengen organisatie- activiteiten, gericht op outside-in denken Dagdeel theoretische handreikingen: Basisprincipes van organiseren Theoretische handreiking wat is een organisatie Leren outside-in te denken m.b.v. Mentimeter 	<ul style="list-style-type: none"> Eerste input logboek Wat wil ik uit de rondleidingen halen? Wat wil ik van mijn organisatie laten zien en waarom? Wat heb ik nodig om dit goed te kunnen doen? <p>Lezen: (Brightspace)</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Een bedrijf is geen vanzelfsprekendheid</i> <i>Kijken: de ongrijpbare organisatie begrijpen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Logboek: korte, heldere beschrijving van opgedane inzichten deze week Eerste ideeën over wat de student in de rondleiding aan bod wil laten komen

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
3	<ul style="list-style-type: none"> • Rondleiding afstemmen en inrichten • Zicht krijgen op je persoonlijke doelen • Theoretische verkenning over de begrippen richten, inrichten en verrichten (deel 1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigen overtuigingen/ ambitie/interesse/ visie relateren aan opzet rondleiding • Leren denken in termen van strategie, structuur en cultuur 	<ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn je overtuigingen? Over organisaties? Over jezelf? • Inzicht in visie en ambitie • Strategie omzetten in richting, inrichting, verrichting 	<ul style="list-style-type: none"> • Basiscommunicatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Basiscommunicatie: tips en trucs uitwisselen • Bespreken rondleiding en draaiboek, eens worden over opzet, peerfeedback/ + self-assessment • Met elkaar vastleggen hoe je wilt samenwerken en elkaar feedback geeft: wat zijn jullie basisregels? Wat vinden jullie goede feedback? • Introductie persoonlijke ontwikkeling. Waar sta je nu? Welk denkproces is er op gang gekomen? Metacognitie • Theoretische handreiking (dagdeel 2): richting, inrichting en verrichting 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwerken input op plannen en van de wensen op de rondleiding • Draaiboek voorbereiden • Lezen: artikel over organisatierichting en stuk over INK model (Brightspace) • Bekijken kennisclips over integraal management, richting, inrichting en verrichting (Brightspace) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zicht op persoonlijke doelen • Concept draaiboek voor rondleidingen • Logboek: korte, heldere beschrijving van opgedane kennis en inzichten deze week • Afspraken feedback per groepje

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
4	<ul style="list-style-type: none"> organisatie-rondleidingen houden 	<ul style="list-style-type: none"> Meervoudig leren kijken naar organisaties en naar jezelf 	<ul style="list-style-type: none"> Situationeel leren denken 	<ul style="list-style-type: none"> Meervoudig kijken 	Presentaties van jouw groep	<ul style="list-style-type: none"> Draaiboek afronden Rondleiding geven Groepsreflectie/ feedback oogsten en verwerken in portfolio/ reflectie Reflectieverslag schrijven (zie bijlage voor criteria) en inleveren via dropbox brightspace Werkboek 1 van professionele ontwikkeling lezen en vragen maken (Brightspace) 	<ul style="list-style-type: none"> Geslaagde rondleiding en presentatie Reflecteren op je rondleiding en lijn doortrekken naar jouw persoonlijk ambities
5	<ul style="list-style-type: none"> Bespreken rondleidingen in de groepen van de rondleidingen Online college: de kick off van opdracht 2. Stakeholders en hun belangen 	<p>De beoordeling van de groepspresentatie en de samenwerking</p> <p>Begrijpen waarom er verschillende stakeholders zijn en waarom dat beleid ingewikkeld maakt</p>	<p>Kritisch inzicht in elkaars presentatie</p> <p>Je kunnen verplaatsen in stakeholders en hun belangen</p>	Reflecteren en elkaar kritisch feedback geven	Feedbackgesprekken	<p>Bekijk de clip over opdracht 2 goed en bespreek de opdracht met je groep</p> <p>Maak eerste afspraken over de aanpak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rondleidingen in de organisaties worden kritisch besproken en feedback wordt waardevol bevonden Logboek: korte ervaring rondleidingen schetsen Opdracht 2 is helder

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
6	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek over reflectie • Webcollege over organisatiecultuur 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in eigen professionaliteit en eigen deskundigheid • Kennis van en inzicht in de betekenis en het belang van organisatiecultuur 	<p>Wie ben ik als professional? Wat is mijn visie?</p> <p>De mogelijkheden en beperkingen die cultuur voor de organisatiedoelen oplevert</p>	<p>Zicht op professionele identiteit</p> <p>Leren omgaan met het gedrag van de organisatie en haar leden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel feedbackgesprek • Groepen samenstellen voor opdracht 2 • Breng samen met je groep terreinen in kaart waarop je de organisatie wilt ontwerpen 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkboek 2 van Professionele ontwikkeling lezen en opdrachten maken: Goalsetting deel 1. (Brightspace) • Cultuur: • Bekijken: clips over cultuur (Brightspace) • lezen: <i>Boonstra: perspectieven op organisatiecultuur (Brightspace)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Inleveren reflectie opdracht 1 (binnen vier dagen na groepsbespreking) • Start maken met opdracht 2.
7	<ul style="list-style-type: none"> • Werken aan opdracht 2 • In groepsgesprek nader ingaan op belangen in organisaties en het belang van cultuur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nadenken over belangen in organisaties en betekenis daarvan voor organiseren • Belang van deugdelijk onderzoek leren doorgronden 	<ul style="list-style-type: none"> • De mogelijkheden en beperkingen die cultuur voor de organisatiedoelen oplevert • De consequenties van belangentegenstellingen leren begrijpen 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialoog opbouwen, omgaan met verschillende belangen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreken opdracht 2 en we gaan in op het begrip cultuur; daarna korte inleiding op de inrichting van organisaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Lees het boek van Leen, <i>onderzoek in bedrijf</i> globaal door. Boek is In jullie bezit • Begin op website van de HvA -bibliotheek aan de cursus Zoeklicht • Lees het artikel over het Burke Litwin model 	<ul style="list-style-type: none"> • Leren denken over verschillende belangen in organisaties.

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
8	<ul style="list-style-type: none"> • Verkennen: waarmee toon je aan dat je professioneel gedrag vertoont? Individueel en in groepsverband • Verder ingaan op organisatiecultuur en link leggen naar organisatiestructuur 	Professioneel leren werken; individueel en in groepsverband	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in professionele standaarden. 	Presentatievaardigheden/argumenteren	<ul style="list-style-type: none"> • Korte pitch per groep van wat de plannen zijn voor opdracht 2 en vervolgens plenair bespreken • Handreiking presenteren/argumenteren en reflecteren • Theoretisch intermezzo: nader ingaan op opdracht 2. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbereiden pitch • Waar wil je op beoordeeld worden (als groep en individueel, op niveau van kennis, houding en vaardigheden) en waar wil je elkaar op beoordelen? Opnemen in pitch • Lezen: (Brightspace) Structuur: Mintzberg, het ontwerp van de organisatie; de basisprincipes 	<p>Logboek: vastleggen activiteiten t.b.v. pitch</p> <p>Logboek: planning opdracht 2</p>

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
9	<ul style="list-style-type: none"> Werken aan opdracht product 2 	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerken Zicht krijgen op stakeholders-perspectief en belangen 		Presenteren Samenwerken	Werken aan opdracht 2, laatste hand leggen aan presentatie in week 10 Waar nodig nog onderwerpen en vragen behandelen die zijn blijven liggen.	<ul style="list-style-type: none"> Werkboek 3 van Professionele ontwikkeling lezen en opdrachten maken: Goalsetting deel 2. (Brightspace) 	
10	<p>Presentaties en bespreking van product 2 in gehele groep, ook als brug naar product 3 Reflectieverslag 2 inleveren via drop box Ten behoeve van de groepsbespreking van de presentatie bereid je je voor op een reflectie op samenwerking en eigen bijdrage + beoordelingen van collega- studenten op vooraf afgesproken criteria Bekijk het startcollege van opdracht 3 op Brightspace</p>						

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
11	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek over reflectieverslag opdracht 2 en de keuze van een onderwerp voor opdracht 3 • Startcollege over opdracht 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in te maken keuze aangaande organisatiedilemma • het doel van de derde opdracht: van of-of naar en-en denken 	- welk complex organisatievraagstuk kies jij en welke dilemma's en paradoxen maken dit vraagstuk zo complex?	Welke onderzoeksvaardigheden heb ik nodig?	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek 	<ul style="list-style-type: none"> • Bekijk voor het gesprek het introductiecollege van opdracht 3 Online: webcollege met informatie en instructies over opdracht 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Je bent in staat een goede start te maken met opdracht 3 • Keuze is gemaakt voor uit te werken dilemma of paradox, • Opedane Kennis vertalen naar onderwerp van keuze
12	<ul style="list-style-type: none"> •Werken aan communicatieve vaardigheden • Theoretische verkenning over organisatieinrichting 	<p>Kunnen omgaan met lastige situaties en met feedback geven en ontvangen</p> <p>Begrijpen hoe richting, inrichting en verrichting samenhangen</p>			<ul style="list-style-type: none"> •Training over gesprekstechnieken, feedback geven en ontvangen omgaan met conflictstijlen • Webcollege over Burke Litwin model 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereid je voor op de training (materiaal op Brightspace) • Opdracht: opgedane kennis in reflectie verbinden aan gemaakte ontwerp voor reflectieverslag 2 <p>Lees het artikel over Burke Litwin nog eens door</p>	<p>Reflecteren en feedback geven en ontvangen op hoger niveau brengen. Inzicht in eigen functioneren en kwaliteiten</p>
13	<ul style="list-style-type: none"> •Theorie week: Werk- /hoorcollege met praktische verdieping; verdiepende inzichten in opdracht 3. 	Inzicht in richting, inrichting en verrichting binnen organisaties vergroten. In staat zijn paradoxen en dilemma's te analyseren, we oefenen met de Casus Rotterdamse haven	Herhaling en verdieping eerdere theorie; link naar dilemma's en paradoxen.	Groter inzicht verkrijgen in de materie en die leren toepassen in de praktijk	<ul style="list-style-type: none"> •Programma met theoretische verdieping.: Richten, inrichten en verrichten (mede) samenstellen n.a.v. vragen van studenten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Casus Rotterdamse haven goed lezen en nadenken over dilemma's en paradoxen in de casus 	eerste verkenning dilemma's binnen eigen organisatie of van de eigen organisatie in relatie tot de maatschappij uitvoeren, breng de verschillende belangen al zoveel mogelijk in kaart.

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
14	Reflectie op opgedane kennis en inzichten in relatie tot persoonlijk leiderschap	Heldere inzichten in agenda persoonlijk leiderschap	De relatie werk-professionaliteit- jezelf beter kunnen analyseren en je agenda er op afstemmen Inzicht in beroepsidentiteit		<ul style="list-style-type: none"> • Workshop Public statement persoonlijk leiderschap • Online college Zichtbaar maken van unieke bijdrage HRM en BK: zichtbaar maken door ervaring (HOE?), daarna met beroepsprofielen en model Strategisch management toelichten 	<p><i>Lezen Strategisch management in Turbulente tijden, hoofdstuk 1 en 2</i></p> <p>Goed voorbereiden op de workshop Public statement/ persoonlijk leiderschap (zie materiaal op Brightspace)</p>	<p>Je krijgt meer zicht op je persoonlijke drijfveren en doelen</p> <p>koppeling BK en HRM wordt gemaakt en persoonlijke reflectie kan worden gemaakt op wat hieruit naar voren komt</p>

Week	Onderwerp Wat gaan we doen?	Leerdoel Wat moet dat opleveren?	Benodigde kennis/inzicht Wat moet ik dan weten en begrijpen?	Benodigde vaardigheden Wat moet ik kunnen?	Leeractiviteit in de les Wat doen we in de les?	Leeractiviteit buiten de les (huiswerk); te bestuderen materiaal	Measure Wat willen we bereiken?
15	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek over voortgang opdracht 3 	Beroepsmatig leren omgaan met paradoxen en dilemma's, nadenken over complexiteit van vraagstukken	-Inzicht in en-en denken in organisaties	Redeneren, argumenteren, concluderen	<ul style="list-style-type: none"> • Individueel gesprek over voortgang opdracht 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Grondig problematiseren en analyseren waar je tegenaan loopt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Je bent in staat de 3^e opdracht naar behoren af te ronden
16	De beroepsparadoxen BK en HRM Gastcolleges	Inzicht in unieke bijdrage HRM en BK	Zicht op de ruggengraat van organisaties <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in verschil en overeenkomsten BK/HRM 		Een tweetal gastcolleges waarbij de verschillen en de overeenkomsten tussen BK en HRM worden geïdentificeerd en geanalyseerd	<ul style="list-style-type: none"> • Doorwerken aan opdracht 3 	koppeling BK en HRM is gemaakt en persoonlijke reflectie kan worden gemaakt op wat hieruit naar voren komt voor jouw ambities en persoonlijke ontwikkeling
17	Training communicatie en Feedback	Een goede voorbereiding op de reflectieve note	Hoe zorg ik voor een gedegen en goed uitgewerkte reflectie	Redeneren, argumenteren, concluderen	Training / workshop competentiegericht reflecteren	<ul style="list-style-type: none"> • Werkboek deel 4 bestuderen over leerstijlen ter voorbereiding op de training/workshop 	Je bent in staat een grondige analyse te maken van het eerste semester en jouw persoonlijke ontwikkeling en daarop te reflecteren

18	<p style="text-align: center;">Assessmentgesprekken</p> <p>Doel van het assessment: gesprek over je ontwikkeling en het werken aan je professionaliteit (je deskundigheid, je vaardigheden en een bij jou passende beroepshouding) - Gesprek neem je op en naar aanleiding van het gesprek schrijf je je afsluitende notitie, de reflectieve note.</p>
19	<p style="text-align: center;">Nakijkweek reflectieve notes, individuele afsluitende gesprekken met je docent op afspraak waarbij onder andere wordt stilgestaan bij je reflectieve note</p>
20	<p style="text-align: center;">individuele afsluitende gesprekken met je docent op afspraak waarbij onder andere wordt stilgestaan bij je reflectieve note</p> <p style="text-align: center;">Indien mogelijk: afsluitende bijeenkomst</p>

2.3 Literatuur

Onderstaande literatuurlijst is een overzicht van de boeken en artikelen die in ieder geval gebruikt worden.

Let op: deze bronnenlijst is niet het enige materiaal dat dit semester aan bod komt. Je zal zelf aanvullende literatuur moeten gaan raadplegen, en ook de docenten delen tussentijds nieuwe (actuele) stukken met je.

Aan te schaffen en verplichte literatuur:

- Bergman, J en Drenth, K., (2019) *Zelfsturend Rijnlands ondernemen*. Deventer: Management Impact.
- Greveling, N. en Bushoff, R. (2019) *Strategisch management in turbulente tijden*. Deventer: Management Impact
- Ruijters, M.C.P. en Luin, G.E.A. van, en Wortelboer, F.Q.C. (2018) *Mijn binnenste buiten; werken aan je professionele identiteit*. Deventer: Management Impact
- Leen, J. & Mertens, J. (2017) *Praktijkgericht onderzoek in bedrijf*. Bussum: Coutinho.
- Thuis, P. en Stuive, R. (2020) *Bedrijfskunde integraal*. Groningen: Noordhoff Uitgevers
Voor HRM studenten verplichte kost, maar met thema's als robotisering, leiderschap en prestatie management ook voor bedrijfskundigen zeer aan te raden:
- Beek, Maarten van (2018) *HR impact; de kracht van vakmanschap*. Alphen aan de Rijn: Vakmedianet

Via Brightspace zullen daarnaast (zelf geschreven) artikelen en hoofdstukken uit de managementliteratuur beschikbaar komen.

'Leesvoer' voor de 'hongerige' student (niet verplicht, maar van harte aan te raden) :

- Smit, J. (2019) *Het grote gevecht*. Amsterdam: Prometheus. Gaat over de recente geschiedenis van Unilever. Gaat bij uitstek over het omgaan met verschillende belangen en het belang van gelijk krijgen. Smit schreef al eerder over Ahold en ABN Amro en verkocht al meer dan een half miljoen boeken, een voor managementboeken ongekend aantal.
- Goldrath, E. (2014, 35^e druk!) *Het doel*. Amsterdam: Spectrum. Al jarenlang een wereldwijde bestseller over procesmanagement en ook nog een spannende roman.... Het boek voor de bedrijfskundige!
- McCord, P. (2018) *Krachtig; Hoe bouw je een bedrijfscultuur van vrijheid en verantwoordelijkheid* Amsterdam: AW Bruna. Over dilemma's gesproken.... Als hoofd HR van Netflix heeft Patty McCord gebouwd aan een krachtige cultuur, die het bedrijf tot een enorm succes heeft gemaakt.

APA-richtlijnen en bronvermelding:

In alle semesters hanteren wij voor alle geschreven documenten de APA-richtlijnen. Het toepassen van de APA-richtlijnen in je documenten is verplicht. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de volgende bron.

SURF. (2018). *APA-richtlijnen uitgelegd, een praktische handleiding voor bronvermelding in het hoger onderwijs*. Utrecht: SURF, te downloaden (gratis) of te bestellen (voor weinig) via:

https://www.auteursrechten.nl/binaries/content/assets/subsites-diensten/auteursrechten/surf_deapa-richtlijnen-uitgelegd_juni.pdf

Dit document is een heel praktische handleiding van SURF, gratis te downloaden.

Wij adviseren studenten om geen gebruik te maken van plug-ins van Word of RefWorks maar de bronnen handmatig in de tekst te verwerken. In de praktijk gaan er vaak zaken mis bij het gebruik van deze plug-ins. Het is beter je een keer goed te verdiepen in de richtlijnen en deze zelf de gehele opleiding te kunnen toepassen. Dit voorkomt een hoop fouten en frustratie op het laatste moment.

Zoeklicht:

De HvA stelt diverse online cursussen beschikbaar ten behoeve van brongebruik en online zoekvaardigheden via <http://www.hva.nl/bibliotheek/diensten/ondersteuning/zoeken/cursus-zoeklicht/cursus-zoeklicht.html>. ***Wij stellen het volgen van deze online cursussen verplicht en iedereen moet de bijbehorende test behalen.***

2.4 Brightspace

Via Brightspace verloopt alle formele communicatie in dit semester: officiële mededelingen vanuit de opleiding worden hier gedeeld en je levert je eindproduct in via de Dropbox op Brightspace.

Brightspace is tevens onze digitale leeromgeving, onze werk-community. Hier vindt alles over de opzet en de inhoudelijke onderdelen van dit semester en het is het platform voor kennisdeling en samenwerking. Alle gedurende het semester lopende communicatie gaat via Brightspace. Al voor aanvang van de studie ontvangen studenten een uitnodiging in hun mailbox en een inleiding over het gebruik.

3 Toetsing, beoordeling en feedback

Het centrale thema in dit semester is het verkennen van organisaties in een tijd van grote veranderingen en de consequenties daarvan voor je eigen organisatie. Binnen die context opereer jij als professional, die met jouw werk zoveel mogelijk impact wil hebben op het succes van de organisatie en op het maatschappelijk welzijn. Maar wat die impact moet inhouden en hoe je impact kunt krijgen; daarover gaat dit semester.

Dat betekent dat de toetsing gaat over jouw voortgang ten aanzien van die impact. Daarbij beoordelen we jouw prestaties, maar vooral ook je ontwikkeling.

Je wordt uitdrukkelijk gevraagd je als een lerende professional op te stellen, die nadenkt over zijn/haar mogelijke rol binnen de organisatie, die kritisch zaken onderzoekt, met de bedoeling de organisatie weer een slag beter te maken. Kennis en inzicht doe je op door bronnen te raadplegen (boeken, websites) maar ook door gesprekken met relevante personen te voeren en toegang te krijgen tot informatie binnen de organisatie. Dat vraagt ook om vaardigheden, zoals gesprekstechnieken, presentatietechnieken, onderzoeksmethoden, enz. Aan al deze zaken besteden we aandacht en daarbij toetsen we de kwaliteit van je prestaties en de ontwikkeling van je competenties.

3.1 Opdrachten/toetsen

	1	2	3
Niveau van de organisatieverkenning (kennis)			
1. Ik kan het bestaansrecht van mijn organisatie beschrijven en duiden.			
2. Ik ben goed op de hoogte waar mijn organisatie in termen van toegevoegde waarde op stuur			
3. Ik heb een scherpe blik op de output van mijn afdeling/ mijn organisatie en begrijp wanneer zaken wel en niet goed zitten.			
4. Ik begrijp welke organisatiecultuur nodig is bij de ambities van mijn organisatie			
5. Ik begrijp de structuur van mijn organisatie in termen van processen, taken, bevoegdheden & verantwoordelijkheden en het gedrag van medewerkers daarin.			
6. Ik kan spanningsvelden in mijn organisatie signaleren en duiden			
7. Ik begrijp de belangen van de verschillende stakeholders waarmee de organisatie te maken heeft			
Niveau van het handelen			
8. Ik heb zicht op de invloed van mijn handelen op het te bereiken resultaat			
9. Ik heb inzicht in mijn kwaliteiten en de vaardigheden die ik verder wil ontwikkelen			
10. De vaardigheden die ik nodig heb voor mijn werk beheers ik voor			%
11. Ik begrijp voor ...procent wat mijn organisatie van mij vraagt en waarom dat gevraagd wordt			%
12. Ik lever deze bijdrage inmiddels voor			%
13. Mijn capaciteiten worden door de organisatie voor procent benut			%
14. Ik begrijp dat ik mijn adviezen en (beleids-)voorstellen moet onderbouwen met deugdelijke argumenten en bronnen			

15. Ik begrijp dat ik goed overweg moet kunnen met de terminologie van mijn organisatie om iets voor elkaar te krijgen			
Niveau van de houding			
16. Ik sta open voor nieuwe ideeën, heb een open mind voor andere meningen, waarden en normen			
17. Ik heb de ambitie om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de organisatiedoelen			
18. Ik ben in staat met de belangen van de verschillende stakeholders om te gaan			
19. Ik ben in staat op een proactieve, realistische en geloofwaardige manier te handelen			
20. Ik laat zichtbaar en aantoonbaar een lerende houding zien			
Niveau van persoonlijk leiderschap			
21. Ik heb een duidelijk beeld van wat ik belangrijk vind in mijn werk			
22. Ik heb een duidelijk beeld van wat ik belangrijk vind in mijn privé leven			
23. Ik heb een duidelijk beeld van waar ik naartoe aan het werken ben			
24. Ik weet welke doelen ik nastreef			
25. Ik weet wat ik nu en de komende tijd moet doen om mijn doelen te bereiken			

We werken dit semester met de bovenstaande 25 vragen/stellingen. Je ziet dat we op vier niveaus willen kijken naar jouw ontwikkeling: naar de kennis (en inzicht), naar het concrete handelen (vaardigheden), naar je houding als professional en naar je persoonlijk leiderschap. Deze stellingen en vragen zijn uitdrukkelijk bedoeld om je aan het denken te zetten over jouw doelstellingen en jouw impact als professional. In het begin van het semester vul je de lijst in als een soort nulmeting en gaandeweg het programma, waarin je werkt aan je ontwikkeling, bespreken we de voortgang. Voor die voortgang heb je dus kennis nodig, maar tevens vaardigheden en een bij de professional passende beroepshouding. De toetsen (in de vorm van opdrachten) zijn zo ontwikkeld dat je steeds werkt aan je integrale (samenhangende) ontwikkeling.

Immers, alleen aan kennis heb je niet veel, je moet ook beschikken over inzicht en die inzichten vaardig weten te verkopen. Daarbij is het van belang dat je overkomt als een geloofwaardige persoon. Een geloofwaardig persoon is iemand die beschikt over persoonlijk leiderschap, dat wil zeggen dat je begrijpt dat je in je werk en in het leven pas impact kunt hebben als je beschikt over voldoende stevigheid.

We beoordelen de opdrachten op kwaliteit, maar gaan ook met jou in gesprek over de ontwikkeling die je doormaakt. Heb je zicht op wat je kwaliteiten zijn en welke kwaliteiten je nog verder zou willen ontwikkelen? Hoe ontwikkel je jezelf gedurende het semester en wat vind je daarvan? Wij zullen je helpen hier meer inzicht in te krijgen en feedback op geven. De beoordeling die je krijgt is dus een mix van geleverde prestaties en aangetoonde ontwikkeling. Daarnaast ontvang je van ons feedback waarmee je je verdere ontwikkeling richting kan geven.

We zien iedere opdracht dus als een leerproces, waarbij je letterlijk laat zien wat je hebt geleerd. Dat kan een presentatie zijn, een discussie, een schriftelijke notitie, een procesbeschrijving, enz. De 25 stellingen/vragen zijn daarom geformuleerd als input voor het leren: je kunt er mee aangeven wat je als professional weet en ook echt begrijpt en het ook kan demonstreren en tenslotte erop kan reflecteren na afronding van een leerproces. Jij werkt gedurende het semester dus aan het realiseren van elk van de 25

vragen/stellingen, waarbij je overigens vrij bent vast te stellen welke van deze 25 er voor jou meer toe doen dan andere. Uiteraard moet je dat wel goed kunnen beargumenteren.

Het is ook zeker niet zo dat je aan het eind van een opdracht perfect in alle 25 vragen hoeft te zijn. Je moet echter wel een prestatie laten zien en je ontwikkeling aantonen. Gedurende de opleiding worden de eisen die we stellen steeds hoger. De 25 stellingen/vragen zijn van elkaar te onderscheiden, maar niet te scheiden: zij moeten in samenhang worden begrepen.

Je krijgt van ons drie opdrachten dit semester en vervolgens sluiten we het semester af met een assessment.

Overzicht doelstellingen en formele toetsen:

	Doelstelling	Toets	Individueel of groep	SIS Code	EC	Herkansing
Opdracht 1	De student laat zien een helder beeld te hebben van de ambities van de organisatie en de wijze waarop die worden waargemaakt, en dit beeld vanuit een heldere, onderbouwde visie, - rekening houdend met meerdere partijen in een goed georganiseerde rondleiding te kunnen presenteren De student kan op het proces en het resultaat professioneel reflecteren.	Organisatierondleiding en groeps- en persoonlijke reflectie in de vorm van gesprekken met de docent. Gesprek vindt plaats aan de hand van je portfolio	Individueel / groep	1119OV1_PO	7	In overleg met docenten
Opdracht 2	De student kan in samenwerkingsverband komen tot een uitgewerkte analyse en ontwerp van een organisatie, en onderkent de daarbij spelende belangen. Kan de uitkomsten van de analyse overtuigend presenteren. Student kan op het proces en het resultaat professioneel reflecteren.	Presentatie met stakeholder-analyse portfolio/reflectie	Groep	1119OV2_PO	8	In overleg met docenten
Opdracht 3	De student kan een relevant organisatievraagstuk identificeren en analyseren in termen van belangen en belangentegenstellingen en afwegen hoe op dit moment met die tegenstellingen wordt omgegaan	Uitwerken organisatievraagstuk en beschrijven en analyseren van aanwezige dilemma's /paradoxen	Individueel	1119OV3_PO	7	In overleg met docenten
Opdracht 4	De student is in staat om te reflecteren op de ontwikkeling die hij/zij heeft doorgemaakt gedurende het semester op het vlak van houding, alle kennissoorten en vaardigheden.	Assessment organisatieverkenning Gesprek en reflectie note	Individueel	1119OV4_AS	8	In overleg met docenten

De reflectie op de eerste twee opdrachten vormen tezamen met je uiteindelijke *reflective note* het semesterportfolio. Je portfolio mag echter ook uitgebreider zijn, wanneer je regelmatig over je persoonlijke ontwikkeling nadenkt en schrijft. Je levert dan een selectie uit je portfolio in. Bij de eerste twee opdrachten wordt een korte reflectie ingeleverd, beoordeeld en met je besproken. Nogmaals: het gaat daarbij dus om zowel *de kwaliteit van je geleverde prestatie, als om de manier waarop je met het leerproces omgaat, en jezelf ontwikkelt.*

De 25 vragen/stellingen fungeren als kompas en als thermometer. De vragen/stellingen geven richting, maar bieden ook de kans te bespreken hoe je ervoor staat.

Ze beschrijven de beroepsbekwaamheid (kennis, vaardigheden, houding) waaraan je gedurende het semester Organisatieverkenning werkt. We beoordelen de volgende zaken:

1. Wat is de kwaliteit van de door jou uitgevoerde opdrachten? We kijken daarbij integraal, dus samenhangend, naar inhoud, naar vaardigheden en naar jouw beroepshouding.
2. Welke ontwikkeling laat je zien en hoe kijk je daar zelf tegen aan, hoe reflecteer je daarop?

De reflectie in je portfolio heeft qua omvang geen vastgesteld aantal pagina's. Je reflectie moet wel informatief en beknopt zijn.

Opdracht 1: Het organiseren van een rondleiding voor medestudenten.

In de eerste opdracht laat je jouw kwaliteiten als organisatieverkenner en organisator zien. In week 4 van het semester organiseer je voor een aantal medestudenten een rondleiding door je organisatie. Je laat zien dat je je hebt verdiept in je eigen organisatie en dat breng je naar voren in de rondleiding. Je laat zien dat je weet waar je het over hebt, dat je weet wat je wilt laten zien en waarom. Dat doet een beroep op bepaalde vaardigheden. Zo moet je op onderzoek uit, maar je moet ook wezenlijke interesse hebben in wat 'jouw gasten' graag willen zien en leren. En daar stem je het programma op af. Dit vraagt om organisatievaardigheden; hoe pak je dat allemaal aan (wat je gaat doen, wie je wilt spreken, enz.). Dit mag je allemaal zelf bedenken, maar we stellen wel een aantal eisen:

- Centraal staat de vraag waar jouw organisatie voor staat en of en hoe ze die ambities waar maakt. Op welke toegevoegde waarde wordt gestuurd en hoe gebeurt dat? Maak dit duidelijk.
- Je rondleiding wordt bewust door jou ontworpen en in samenspraak met je medestudenten opgezet. Van belang is namelijk dat niet alleen jij, maar ook je medestudenten uiteindelijk positief zijn over jouw rondleiding.
- In het hele verhaal speelt uitdrukkelijk ook de door jou gewenste impact als professional een rol. Wat zijn jouw ambities als professional? Wat wil jij in deze organisatie betekenen en hoe verbind je dit aan de keuze voor je studie? Neem dit in de reflectie mee. Denk daarbij aan de 25 vragen/stellingen.

In een gesprek met je docent reflecteer je **als groep** op de vragen hoe het proces is verlopen en wat het resultaat was. Er wordt gereflecteerd op de opzet van de presentatie, welk ontwerp is gekozen voor de organisatie en waarom en jullie geven een inhoudelijke verantwoording van dat ontwerp, reflectie op samenwerking binnen de groep en je eigen bijdrage daaraan. Daarnaast geef je de beoordelingen van collega-studenten op vooraf afgesproken criteria.

In je persoonlijke reflectie trek je vooral de lijn door van het geleerde naar je eigen persoonlijke doelstellingen en ambities. Uit je logboek haal je dus die zaken en belevenissen die je relevant vindt voor jouw persoonlijke ambities en maak je een korte reflectie (ongeveer één A4) die je upload naar Brightspace.

Opdracht 2: Ontwerp en presenteer de ideale organisatie

Een organisatie kent doorgaans verschillende partijen (stakeholders) die iets van de organisatie verlangen. Managers verwachten van de medewerkers goede prestaties, medewerkers verlangen prettig werk en een goed salaris en klanten verlangen goede producten voor een schappelijke prijs. Eigenaren verwachten winst en de maatschappij verwacht betekenisvolle producten en diensten, zonder vervuiling en andere nadelige effecten.

In deze opdracht laten we verschillende groepen in de klas de ideale organisatie bedenken voor één van die belangengroepen. Hoe ziet een ideale organisatie er uit voor klanten, voor medewerkers, voor het management, voor de maatschappij, voor de eigenaren van het bedrijf? Denk daarbij aan de volgende zaken:

- Welke belangen streeft jouw stakeholder na en waarom?
- Hoe zou dat kunnen worden georganiseerd?
- Welke passende organisatie zou daarbij horen?
- Hoe zou er gewerkt moeten worden?
- Van groot belang: Zijn er ook vraagstukken en problemen waar je tegenaan loopt?
Bijvoorbeeld: Hoe kijken de andere stakeholders naar jouw plannen? Welke problemen levert dat mogelijk op? Wat ga je daarom doen?
- Enz.

Je presenteert je bevindingen als projectgroep aan elkaar in de klas.

Uit je logboek/portfolio haal je een samenvatting van je belevenissen en maak je een korte reflectie. In je reflectie plaats je de opdracht steeds in het teken van jouw ambities. In hoeverre heeft de opdracht je geholpen je ambities scherper te krijgen, zicht te krijgen op jouw kwaliteiten en de zaken waar je nog aan moet werken.

In een gesprek met je docent reflecteer je als groep op de vragen hoe het proces is verlopen en wat het resultaat was. Er wordt gereflecteerd op de opzet van de presentatie, welk ontwerp is gekozen voor de organisatie en waarom en jullie geven een inhoudelijke verantwoording van dat ontwerp, reflectie op samenwerking binnen de groep en je eigen bijdrage daaraan. Daarnaast geef je de beoordelingen van collega-studenten op vooraf afgesproken criteria.

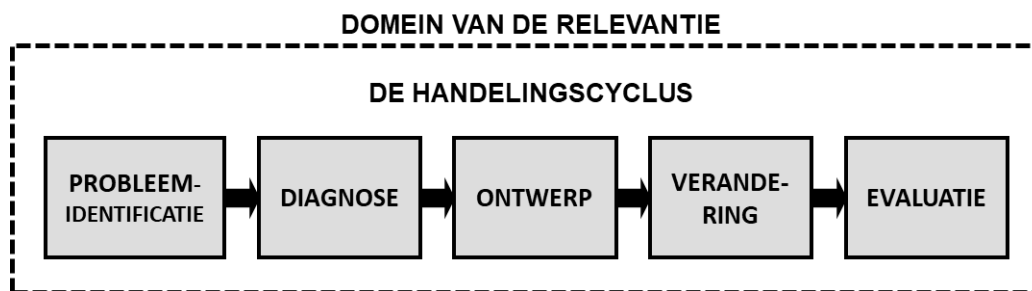
In je persoonlijke reflectie trek je vooral de lijn door van het geleerde naar je eigen persoonlijke doelstellingen en ambities.

Opdracht 3: Een relevant vraagstuk identificeren

In de vorige opdracht ontwikkelde je met je groep de ideale organisatie voor één stakeholder of een belangengroep. Zo'n opdracht lijkt relatief eenvoudig omdat je in eerste instantie maar met één groep rekening denkt te hoeven houden. Maar je moet natuurlijk wel oppassen dat je de andere stakeholders

niet teveel tegen je krijgt.....

Voor deze derde opdracht ga je in je eigen organisatie op zoek naar een relevant vraagstuk, waarbij je de uitdaging aangaat om met de tegengestelde belangen in de organisatie op een productieve en constructieve manier zo goed mogelijk om te gaan. In de lessen zullen we een aantal belangrijke tegenstellingen behandelen en met workshops laten zien hoe je tegenstellingen kunt aanpakken en zo goed mogelijk kunt oplossen. Vervolgens kies je een in jouw organisatie spelende 'kwestie', waarvoor je een zo goed mogelijke aanpak gaat bedenken. Is het mogelijk om dit *of-of vraagstuk* naar een *en-en vraagstuk* uit te werken? Is het vraagstuk oplosbaar en in welke mate? Het werkelijk aanpakken en oplossen van het vraagstuk ga je echter pas doen in het volgende semester dat Managen en organiseren heet. Je bouwt dus voort op het vraagstuk dat je in dit semester kiest. Om die reden geven we sturing aan het type vraagstuk dat je kunt kiezen. Het vraagstuk moet te maken hebben met richting/structuur en cultuur/inrichting/het organiseren van het werk. Kijk voor een indruk naar figuur 2.2 in het boek *Strategisch managen in turbulente tijden*, en richt je dan op het niveau van activiteiten (operationeel model en samenwerkingsmodel). Indien je dit wilt mag je je onderwerp ook laten aansluiten bij het domein waar het vakgebied van jouw studiekeuze sterk actief is (businessdomein voor Bedrijfskundigen en organisatiedomein voor HRM-ers). Zoals je in figuur 2 kunt zien, begint het aanpakken van een vraagstuk met de fase van probleemidentificatie. Lees voor een toelichting hoofdstuk 1 en 2 van *Praktijkgericht onderzoek in bedrijf*.



Figuur 2: De handelingscyclus.

In dit semester richt je je dus eerst op de fases van probleemidentificatie en diagnose. Dat doe je in de vorm van een goede *probleemanalyse*. Je gaat het vraagstuk als het ware eerst uitgebreid verkennen en analyseren. Wat is precies het probleem en waarom is het een probleem?

We geven hierbij wat tips voor de werkwijze:

- Waar zie je in de manier van werken/organiseren een of meerdere ingrijpende of-of dilemma's of paradoxen, wat maakt het vraagstuk zo belangrijk, en wat maakt het vraagstuk tot een probleem?
- Welke partijen/stakeholders zijn partij in het vraagstuk en waar lopen hun belangen uiteen?
- Welke gevolgen heeft dat voor het vraagstuk?
- Is het vraagstuk wel aan te pakken en hoe zou je dat dan kunnen?
- Hoe zou je het vraagstuk in vakjargon kunnen duiden?

Opdracht 4: Het afrondende assessment van het semester organisatieverkenning

We sluiten het eerste semester af met een assessment en reflectie waarin jouw ontwikkelproces centraal staat. In het assessment gaan we met jou in gesprek over je ontwikkeling als professional. Wat heb je geleerd, waar ben je over gaan nadenken, hoe gaat het met je in je werk en waar ben je tevreden over en waarover niet? Dit gesprek wordt niet met een cijfer beoordeeld maar dient als startpunt voor het schrijven van een reflectie (een reflective note). Deze reflective note wordt wel beoordeeld (ter waarde van 8 EC). In dit laatste onderdeel reflecteer je op je leerproces en je ontwikkeling als professional gedurende het gehele semester. Over de voorbereiding en de werkwijze van het assesment krijg je nog nadere informatie, evenals over de concrete beoordelingskaders van de reflective note. In Bijlage 5 vind je de vragen die in deze reflective note centraal staan.

3.3 Toetsing en feedback:

Voortgang en tussentijdse beoordeling producten/ portfolio's/ assessment

Dit semester kent zoals eerder vermeld vier toetsmomenten, te weten drie opdrachten, waarop je in je portfolio reflecteert, en een assessment en reflective note aan het einde van het semester.

Voor alle vier de toetsmomenten, en de verschillende onderdelen ervan, dien je minimaal de beoordeling 5,5 te behalen om te slagen voor een opdracht en daarmee uiteindelijk voor het semester. Bij elke beoordeling geven de beoordelaars een toelichting op het gegeven oordeel. Dat gebeurt in gesprekken en/of schriftelijk.

Je ontvangt voor de eerste drie opdrachten:

1. Een Inhoudelijke beoordeling, over de kwaliteit van je nota, presentatie, enz.
2. Competentiegerichte feedback, die gaat over je ontwikkeling als professional.

3.4 Herkansing

Indien een of meerdere onderdelen van semester een beoordeling 'onvoldoende' krijgen, wordt in overleg met het docententeam een herkansingstermijn afgesproken. Tevens wordt afgesproken in welke vorm de herkansing plaatst dient te vinden.

3.5 Tot slot

Tot slot willen we vermelden dat alle voorgaande en komende informatie onder voorbehoud is en dus nog kan veranderen. Eventuele verandering/wijzigingen zullen via Brightspace op de pagina van Organisatieverkenning en in de les worden gecommuniceerd.

Bijlagen

Bijlage 1: Het kompas en de thermometer voor het semester Organisatieverkenning

Aan het begin van het programma vult iedereen deze vragen voor zichzelf in. Vervolgens werk je de komende maanden aan een aantal opdrachten, waarin je met de onderstaande vragen aan de slag gaat. Op verschillende momenten gaan we over jouw leerproces met je in gesprek. De vragen maken ook deel uit van je portfolio en van het assessment aan het einde van het semester. Het belang van deze 'thermometer' is vooral dat we met jou in gesprek kunnen gaan over jouw ontwikkeling en dat jij weet waar je je op moet ontwikkelen.

De betekenis van de scores 1, 2 en 3 zijn de volgende:

1. Ik erken het belang, maar heb nog wel wat werk te doen om het echt te begrijpen....
2. Ik begrijp het, maar breng het nog niet/ niet helemaal in de praktijk....
3. Ik erken het belang, ik begrijp het en ik handel er ook naar.....

	1	2	3
Niveau van de organisatieverkenning (kennis)			
1. Ik kan het bestaansrecht van mijn organisatie beschrijven en duiden.			
2. Ik ben goed op de hoogte waar mijn organisatie in termen van toegevoegde waarde op stuurt			
3. Ik heb een scherpe blik op de output van mijn afdeling/ mijn organisatie en begrijp wanneer zaken wel en niet goed zitten.			
4. Ik begrijp welke organisatiecultuur nodig is bij de ambities van mijn organisatie			
5. Ik begrijp de structuur van mijn organisatie in termen van processen, taken, bevoegdheden & verantwoordelijkheden en het gedrag van medewerkers daarin.			
6. Ik kan spanningsvelden in mijn organisatie signaleren en duiden			
7. Ik begrijp de belangen van de verschillende stakeholders waarmee de organisatie te maken heeft			
Niveau van het handelen			
8. Ik heb zicht op de invloed van mijn handelen op het te bereiken resultaat			
9. Ik heb inzicht in mijn kwaliteiten en de vaardigheden die ik verder wil ontwikkelen			
10. De vaardigheden die ik nodig heb voor mijn werk beheers ik voor			%
11. Ik begrijp voor ...procent wat mijn organisatie van mij vraagt en waarom dat gevraagd wordt			%
12. Ik lever deze bijdrage inmiddels voor			%
13. Mijn capaciteiten worden door de organisatie voor procent benut			%
14. Ik begrijp dat ik mijn adviezen en (beleids-)voorstellen moet onderbouwen met deugdelijke argumenten en bronnen			
15. Ik begrijp dat ik goed overweg moet kunnen met de terminologie van mijn organisatie om iets voor elkaar te krijgen			
Niveau van de houding			
16. Ik sta open voor nieuwe ideeën, heb een open mind voor andere meningen, waarden en normen			
17. Ik heb de ambitie om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de organisatiedoelen			
18. Ik ben in staat met de belangen van de verschillende stakeholders om te gaan			
19. Ik ben in staat op een proactieve, realistische en geloofwaardige manier te handelen			
20. Ik laat zichtbaar en aantoonbaar een lerende houding zien			
Niveau van persoonlijk leiderschap			
21. Ik heb een duidelijk beeld van wat ik belangrijk vind in mijn werk			
22. Ik heb een duidelijk beeld van wat ik belangrijk vind in mijn privé leven			
23. Ik heb een duidelijk beeld van waar ik naartoe aan het werken ben			
24. Ik weet welke doelen ik nastreef			
25. Ik weet wat ik nu en de komende tijd moet doen om mijn doelen te bereiken			

Bijlage 2: Beoordelingsformulier opdracht 1: Rondleiding

<i>studenten</i>	
1. Groepslid:	Organisatie:
2. Groepslid:	Organisatie:
3. Groepslid:	Organisatie:
4. Groepslid:	Organisatie:
Beoordelaar:	Datum beoordeling:

Criteria	Opmerkingen	Oordeel/cijfer
Kwaliteit voorbereidende traject en samenwerking		
1. Er is in de voorbereidende weken sprake geweest van een goede, constructieve samenwerking, leidend tot een heldere afstemming over de opzet en uitvoering van de rondleidingen. 2. Alle groepsleden hebben een duidelijke en onderscheidende rol gespeeld in het realiseren van de rondleiding in de eigen organisatie en het bezoek aan de andere organisaties.	Opmerkingen van de groep	Groep
	Opmerkingen van de docent	Docent
Kwaliteit rondleiding		
1. Er was sprake van een goed georganiseerde rondleiding, waarbij de ambities van de organisatie en de mate waarin die bereikt worden centraal stonden. 2. De student heeft de eigen visie en mogelijke eigen impact op deze ambities laten zien. 3. De groepsleden hebben op een professionele wijze hun kennis en inzicht laten zien, hun beroepsvaardigheden getoond en daarbij een passende beroepshouding	Opmerkingen van de groep	Groep
	Opmerkingen van de docent	Docent
Inhoudelijke deskundigheid		
1. De groepsleden hebben aantoonbaar werk gemaakt van reeds aanwezige of verworven inhoudelijke kennis en bleken in staat deze in alle rondleidingen te gebruiken. Standpunten werden adequaat ingebracht en waar nodig of gewenst deskundig toegelicht. 2. De groepsleden zijn geïnteresseerde en professionele gesprekspartners.	Opmerkingen van de groep	Groep
	Opmerkingen van de docent	Docent

Overige criteria		
<p><i>Hier is ruimte voor de studenten/groepsleden om hun eigen doelstellingen te vermelden</i></p> <p><i>Dat mogen groepsdoelen zijn, maar ook individueel.</i></p>		
Oordeel Eindcijfer	Van belang zijnde opmerkingen	oordeel

Individuele beoordeling reflectie opdracht 1

Kwaliteit van de reflectie op inhoud en proces. (oordeel van de docent, gehoord hebbende de student)				
<p>Er is een reflectieverslag aanwezig dat is afgeleid van het portfolio. De student is in staat helder en to the point te reflecteren op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De eigen rondleiding (o.a. het traject, op het proces, op de eigen inbreng en op de inbreng van de anderen). - De rondleiding van medestudenten ((o.a. op het proces en op de eigen inbreng). <p>De student kan de getoonde progressie onderbouwen aan de hand van de 25 vragen/stellingen. De student kan daarnaast aangeven welke progressie ten aanzien van vaardigheden/ competenties is gemaakt en waar nog werk aan de winkel is. De ontwikkeling wordt gekoppeld aan de eigen ambities en doelstellingen.</p> <p>De student/ groep geeft aan welke theoretische of vaardigheden verdieping gewenst is, ook weer gerelateerd aan de eigen ambities en doelstellingen.</p>				
Kwaliteit van de reflectie op inhoud en proces				
Er is een reflectieverslag van 1 a 2 A4 aanwezig dat is afgeleid van het portfolio.				
De student is in staat helder en to the point te reflecteren op:				
- De rondleiding (o.a. het traject, op het proces, op de eigen inbreng en op de inbreng van de anderen).	matig	voldoende	ruim voldoende	goed
- De bijdrage van de geleverde prestatie aan het realiseren van de eigen ambitie	matig	voldoende	ruim voldoende	goed
De student kan de getoonde progressie onderbouwen aan de hand van een relevante keuze uit de 20 vragen/stellingen.	matig	voldoende	ruim voldoende	goed
De student kan aangeven welke progressie ten aanzien van vaardigheden/ competenties is gemaakt en waar nog werk aan de winkel is.	matig	voldoende	ruim voldoende	goed

Oordeel Reflectie opdracht 1:

Cijferoverzicht opdracht 1

Onderdeel	Zwaarte	Cijfer
Rondleiding	2	
Groepsgesprek	2	
Pitch	1	
Reflectie	1	
Totaal		

Bijlage 3: Beoordelingsformulier opdracht 2: Ontwerp ideale organisatie vanuit een stakeholder

Beoordeling van:		
<i>studenten</i> 1. Groepslid: 2. Groepslid: 3. Groepslid: 4. Groepslid:		
Beoordelaar:		Datum beoordeling:
Criteria	Opmerkingen	Oordeel/cijfer
Kwaliteit voorbereidende traject en samenwerking		
1. Er is in de voorbereidende weken sprake geweest van een goede, constructieve samenwerking, leidend tot een heldere afstemming over de opzet en uitvoering van de presentatie. 3. Over het ambitieniveau is van gedachten gewisseld en overeenstemming bereikt. 4. Alle groepsleden hebben een duidelijke en onderscheidende rol gespeeld in het realiseren van de presentatie. Daarbij is het eigen ontwikkelingsperspectief meegenomen.		
Kwaliteit presentatie		
4. Er was sprake van een goed georganiseerde presentatie waarbij er overtuigend en deskundig werd gepresenteerd 5. Het op de presentatie volgende gesprek werd eveneens overtuigend en deskundig ingevuld. De groepsleden tonen zich geïnteresseerde en professionele gesprekspartners.		
Inhoudelijke deskundigheid		
6. De groepsleden hebben aantoonbaar werk gemaakt van reeds aanwezige of verworven inhoudelijke kennis en bleken in staat deze in de presentatie te gebruiken. 7. De groep heeft een lijst met gebruikte bronnen in hun presentatie opgenomen of aan de docent doen toekomen 8. Standpunten werden adequaat ingebracht en waar nodig of gewenst deskundig toegelicht, waarbij de belangen van de gekozen stakeholder en de mate waarin die bereikt zouden moeten worden centraal stonden. 9. Bij de presentatie en de bespreking waren de studenten in staat de belangen van de verschillende partijen te begrijpen en daarmee in voldoende mate rekening te houden.		

Oordeel Eindcijfer / Van belang zijnde opmerkingen	oordeel
Eindoordeel presentatie en vragen:	
Bronnen: Opmaak bronnenlijst Kwaliteit bronnen <ul style="list-style-type: none"> - Qua hoeveelheid - Qua diversiteit - Qua complexiteit Oordeel bronnen:	
Oordeel over groepsgesprek: Oordeel beoordeling andere groep:	

Individuele beoordeling reflectieopdracht 2

Kwaliteit van de reflectie op inhoud en proces. (oordeel van de docent, gehoord hebbende de student)				
Er is een reflectieverslag van 1 A4 aanwezig dat is afgeleid van het portfolio. De student is in staat helder en to the point te reflecteren op:	ja			
- De presentatie (o.a. het traject, op het proces, op de eigen inbreng en op de inbreng van de anderen).	matig	voldoende	ruim voldoende	goed
- De bijdrage van de geleverde prestatie aan het realiseren van de eigen ambitie	matig	voldoende	ruim voldoende	goed
De student kan de getoonde progressie onderbouwen aan de hand van een relevante keuze uit de 25 vragen/stellingen.	matig	voldoende	ruim voldoende	goed
De student kan aangeven welke progressie ten aanzien van vaardigheden/ competenties is gemaakt en waar nog werk aan de winkel is.	matig	voldoende	ruim voldoende	goed

Oordeel Reflectie opdracht 2:

Cijferoverzicht opdracht 2

Onderdeel	Zwaarte	Cijfer
Bronvermelding/bronnenlijst	1	
Presentatie + vragen	2	
Groepsgesprek	1	
Reflectie	1	
Beoordeling andere groep	1	
Totaal		

Bijlage 4: De beoordeling Opdracht 3: De analyse van een organisatievraagstuk

Naam student		Studentnummer							
Naam docent		Datum	12-1-2021						
Voorwaardelijk voor beoordeling	Voldaan? Ja/nee								
<p>Om voor een inhoudelijke beoordeling is aanmerking te komen, gelden de volgende voorwaarden voor het beroepsproduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> De aanlevering is tijdig en via Brightspace aangeleverd. Het aantal pagina's is 5 (1750-2000 woorden), exclusief bijlagen. Inleveren in WORD. De opmaak is correct en professioneel (alineaindeling, titel, paginering, inhoudsopgave) 	Ja/Nee								
Onderwerpen	Beoordeling								
Inleiding (duiding en opzet van het stuk) (15 punten): <ul style="list-style-type: none"> Bevat een korte beschrijving van de organisatie, haar missie/visie, strategie en relevante doelstellingen De paradox/dilemma wordt duidelijk beschreven en ligt op het gebied van structuur/inrichten De noodzaak voor het aanpakken van het vraagstuk wordt duidelijk gemaakt 	O		V	RV	G	ZG	E		
	1	3	4	6	7	9	10	12	13
Problematiseren van het vraagstuk (40 punten): <ul style="list-style-type: none"> Er wordt relevante theorie gebruikt Relevante begrippen worden helder uitgelegd De onderzochte paradox/dilemma wordt systematisch geanalyseerd en geproblematiseerd Er is ingegaan op de zienswijze/belangen van de relevante stakeholders bij het onderwerp 	O		V	RV	G	ZG	E		
	4	8	12	16	20	24	28	32	36
Conclusie (15 punten): <ul style="list-style-type: none"> De conclusie (de identificatie) volgt logisch uit de analyse (zonder nieuwe gegevens te noemen); De conclusie eindigt in een onderzoeksvraag voor een vervolgonderzoek voor de diagnose 	O		V	RV	G	ZG	E		
	2	3	5	6	8	9	11	12	14
Communiceren (20 punten): <ul style="list-style-type: none"> Het beroepsproduct is geschreven in correct Nederlands; Is kernachtig en op hoofdzaken geschreven; Het taalgebruik is zakelijk en neutraal; dus liever niet spreken over ik en wij. Het stuk heeft een duidelijke en logische structuur; De tekst is in één keer lezen begrijpelijk. 	O		V	RV	G	ZG	E		
	2	3	5	6	8	9	11	12	14
Verantwoording (10 punten): <ul style="list-style-type: none"> Alle gebruikte bronnen zijn vermeld in een bronnenlijst. Er staan correcte bronverwijzingen in de tekst; Citaten in de tekst zijn als dusdanig herkenbaar. 	O		V	RV	G	ZG	E		
	1	3	4	6	7	9	10	12	13
EINDCIJFER (aantal punten gedeeld door 10):									

O=Onvoldoende / V=Voldoende / RV=Ruim Voldoende / G=Goed / ZG=Zeer Goed

Bijlage 5: Beoordelingscriteria van de *reflective note*

1. Heb je het idee dat je de essenties van de het semester Organisatieverkenning goed hebt begrepen?
 - a. Wat heb je gedaan om dat helder te krijgen?
 - b. Wat wist je al, wat nog niet, en wat heb je gedaan om ontbrekende kennis aan te vullen?
 - c. Welke competenties waren daarbij belangrijk voor jou (noem er minimaal drie)? Waar liggen je kwaliteiten of sterktes?
2. Welke ervaringen waren voor jou van belang of wat waren bepalende momenten? (Geef een toelichting waarom.)
3. Heb je een rode draad kunnen ontdekken in datgene wat je over jezelf geleerd hebt?
4. Wat heb je geleerd over de persoon die je bent in relatie tot de keuze voor de opleiding HRM/BK (afhankelijk waar je je voor hebt ingeschreven) en de mate waarin het beroep waar deze opleiding toe opleidt bij je past?
5. Wat vind je belangrijk om verder te ontwikkelen als je kijkt naar bovenstaande inzichten?
6. Hoe ga je dat de komende periode doen (komend half jaar)? Werk je ontwikkeldoelen uit naar haalbare, realistische doelen in een realistische, concrete beroepscontext. Werk zowel voor je kennisontwikkeling als voor de competentieontwikkeling (voor alle drie de competenties) leerdoelen uit.
7. (Optioneel in te vullen) Welke andere opmerkingen/observaties/ervaringen wil je kwijt over je leerproces?

Bijlage 6: Overzicht van de semesterinhoud Organisatieverkenning

Opzet semester Organisatieverkenning versie februari 2021

Doel van het semester:

1. het verkennen van de organisatie en haar onderdelen; inzicht krijgen in de complexiteit van organisaties en organiseren en leren een organisatie op een kritische, gedegen en geloofwaardige manier te beschouwen.
2. het verkennen van de eigen professionaliteit; inzicht krijgen in de persoonlijke en professionele ambities en de manier waarop die kunnen worden gerealiseerd.

Beroepstaak 1:

Het kunnen duiden van de ambities van de eigen organisatie en de mate waarin die ambities bereikt worden.

Ontwikkelingstaak 1:

Het kunnen duiden van de huidige impact die de student heeft bij de ambities van de organisatie

Beroepsskills:

- Een organisatie op een strategische manier bekijken
- Een organisatiebeschrijving en -analyse opstellen (verschillende onderdelen, paradoxen/dilemma's, consequenties, oorzaken, betrokkenen/belangen/mensen)
- Een gedragen ontwerp maken en uitvoeren van een presentatie
- In een projectgroep samenwerken en gezamenlijk komen tot bruikbare rondleidingen en in staat zijn daarop als groep en individueel te reflecteren
- Organiserend vermogen

Beroepstaak 2:

Het kunnen identificeren, problematiseren en analyseren van de verschillende belangen in organisaties

Ontwikkelingstaak:

Impact verkrijgen door je af te vragen hoe je de verschillende partijen kunt meekrijgen in je voorstellen (gelijk krijgen)

Beroepsskills:

- Een organisatie op een strategische manier bekijken en beoordelen in hoeverre er rekening wordt gehouden met de verschillende belangengroepen
- Adviseren hoe met die verschillende belangen zou moeten worden omgegaan. Begin maken met het nadenken over gelijk krijgen.
- Een presentatie maken en verzorgen

- Een dialoog voeren met andere belangengroepen
- Anderen sturen/beïnvloeden
- Samenwerking stimuleren/faciliteren

Beroepstaak 3:

Het maken van een probleemanalyse op basis van een zelfgekozen complex vraagstuk binnen de eigen organisatie en daarmee het leren identificeren, problematiseren en analyseren van het vraagstuk. De in het vraagstuk aanwezige dilemma's en paradoxen worden in de analyse verwerkt.

Ontwikkelingstaak 3:

In staat zijn na te denken over de mogelijke eigen rol bij de aanpak van het vraagstuk.

Beroepsskills:

- Een organisatie op een strategische, tactische en operationele manier bekijken rekening houdend met de aanwezigheid van verschillende belangengroepen
- Een vraagstuk kunnen identificeren op het gebied van richting/ cultuur en structuur/inrichting/verdeling en verrichting van werkzaamheden en deze kunnen plaatsen binnen een context van belangen en kunnen nadenken over de consequenties daarvan
- Achterhalen wat het vraagstuk zo lastig maakt en welke zaken daarbij in het geding zijn.
- Nadenken hoe op een actieve en geloofwaardige manier met die verschillende belangen zou moeten worden omgegaan. Begin maken met het nadenken over gelijk krijgen. Het juiste midden vinden tussen of /of en en/en denken.
- Nadenken over professionele stevigheid en het verwerven daarvan
- Een schriftelijke rapportage maken
- Anderen sturen/beïnvloeden
- Samenwerking stimuleren/faciliteren

1. Vakkennis

Welke inhoudelijke kennis staat centraal in dit semester?

- Richting van de organisatie
 - Missie, visie, doelen, strategie
- Inrichting van de organisatie
 - Cultuur en structuur
- Verrichting van de organisatie
 - Richting en inrichting naar besturing en uitvoering. Strategie linken aan processen en bekijken op effectiviteit.

2. Methodische kennis

Welke methoden staan centraal in dit semester?

- Handelingscyclus: probleemidentificatie
- Op een redenerende manier denken en handelen

3. Zelfkennis

Welke vormen van zelfkennis staan centraal in dit semester?

- Meta cognitief denken en handelen
- Reflecteren; leergierigheid en leervermogen
- Doelgerichtheid
- Planmatig werken

4. Professionele vaardigheden

Welke vaardigheden zijn nodig om de beroepshandelingen (cq leeruitkomsten van deze onderwijseenheid) succesvol uit te voeren?

- Samenwerken
- Onderzoekend vermogen
- Beïnvloedingsvaardigheden
- Organisatorisch vermogen
- Gespreksvaardigheden (individueel/groep)
- Motiveren/stimuleren
- Executieve vaardigheden

5. Kernattitude

Welke attitude is nodig om de beroepshandelingen (cq leeruitkomsten van deze onderwijseenheid) succesvol uit te voeren?

- Strategisch sensitief / Paradox Navigerend / geloofwaardig en impactgericht / kritisch en reflexief
- Open/onderzoekend
- Beïnvloedend
- Ondernemend