Afbeelding met tekst, Lettertype, logo, Graphics

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Competentie Ontwikkeling**   
**Mark Vrieze**

Opleiding: Ondernemerschap en Retail Management 2022/2023   
 Associate degree jaar 2 duaal   
   
Module 6: Sturing en Financiën

Docent: Sigrid Runia   
Klas: ORM-L-RDU2-FEBa   
   
Naam: Mark Vrieze   
Student-ID: 5288622   
Bedrijfscoach: Sophie van der Beek

Inleverdatum: 30 Juni 2024

Inhoudsopgave

[Voorwoord 3](#_Toc171317392)

[Competentie ontwikkelingen 4](#_Toc171317393)

[Innoveren 4](#_Toc171317394)

[Resultaatgericht handelen 5](#_Toc171317395)

[Analytisch vermogen 6](#_Toc171317396)

[Leervraag 1 8](#_Toc171317397)

[Reflectie op mijn leervraag 9](#_Toc171317398)

[Feedback bedrijfscoach 10](#_Toc171317399)

[Leervraag 2 11](#_Toc171317400)

[Reflectie op mijn leervraag 13](#_Toc171317401)

[DISC 14](#_Toc171317402)

[Workshops 15](#_Toc171317403)

[Retail Monitor Formule 15](#_Toc171317404)

[De werking van de schaar 15](#_Toc171317405)

[Toets Sturing en Financiën 15](#_Toc171317406)

[Roos van Leary 16](#_Toc171317407)

[Balanced score card 17](#_Toc171317408)

[Bibliografie 18](#_Toc171317409)

[Beoordelingsformulier 19](#_Toc171317410)

Voorwoord  
  
Ik heb tijdens Module 6 Sturing en Financiën me ontwikkeld op alle 10 ORM competenties. Tijdens deze module is vooraf bepaald dat er voor 3 competenties bewijslast aangeleverd dient te worden.  
De 3 competenties zijn:

* Innoveren
* Resultaatgericht handelen.
* Analytisch vermogen

Daarnaast heb ik gewerkt aan mijn 1e leerdoel, nl: Hoe kan ik vanuit de metapositie de bedrijfsleiders stimuleren, faciliteren en bijstaan in hun ontwikkelingsproces waarbij de doelstellingen van het bedrijf en de persoonlijke behoeften van de bedrijfsleider centraal staan.    
Ik heb een reflectie gegeven op mijn ontwikkeling en er is feedback vanuit mijn bedrijfscoach toegevoegd.  
  
Daarnaast ben ik gestart met een 2e leerdoel, welke tijdens mijn functioneringsgesprek met mijn leidinggevende naar voren kwam als ontwikkelpunt. Ik ga ervoor zorgen dat ik mijn netwerk van collega's binnen het servicekantoor op andere afdelingen vergroot. Door een beter netwerk is het makkelijker om me te verdiepen in strategische en tactische vraagstukken m.b.t. het verbeteren van de winkelexecutie.   
  
Voor een bijdrage aan mijn ontwikkeling wil ik een dankwoord uitspreken naar mijn docent Sigrid Runia. Ook mijn bedrijfscoach Sophie van der Beek en mijn leidinggevende Dennis Besems wil ik bedanken voor de overleggen en feedback die ik mocht ontvangen.  
Als laatste mijn vrouw en Jan Hebers namens de voetbalvereniging om feedback te geven op een aantal competenties.

Competentie ontwikkelingen  
  
Tijdens module 6 zijn de 3 competenties voor ontwikkeling vooraf bepaald. Van de competenties: Innoveren, Resultaatgericht handelen en Analytisch vermogen heb ik mijn tussenmeting inclusief feedback van mijn bedrijfscoach en leidinggevende toegevoegd als bewijslast dat ik me planmatig ontwikkel.  
Tevens heb ik gereflecteerd op de feedback en ontwikkelpunten.

Innoveren

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Innoveren** | | | | |
| *Je initieert nieuwe ideeën, realiseert op creatieve wijze vernieuwingen en benut daarbij de mogelijkheden op het gebied van technologie.* | | | | |
|  | **Gedragsindicatoren Ad** | **0-meting** | **Tussenmeting** | **Eindmeting** |
| 1.1 | Je benoemt nieuwe ideeën of inzichten die kansrijk zijn voor (het starten van) een (eigen) onderneming of Retail organisatie. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 1.2 | Je kunt op creatieve wijze verbeteringen ontwerpen voor een (eigen) onderneming of Retail organisatie. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 1.3 | Je kent de mogelijkheden op het gebied van   technologie voor ondernemers en Retail organisaties om verbeteringen door te voeren. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb):    Voldoende, meer zichtbaar als de vorige periode. Niet perse heel proactief, maar wel zichtbaar (mede in combinatie met opleiding).  Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):  Meer zichtbaar maken door combineren praktijk met theorie    Ingevuld door Dennis Besems | | | | |

Reflectie Mark:   
In de feedback van Dennis kan ik me goed vinden. Tijdens de 0-meeting was ik net in functie en moest ik mijn rol nog ontdekken. Richting de tussenmeeting heb ik me ontwikkeld, door tijdens managers overleg mijn ideeën en visie te delen wanneer het gesprek erover ging. Om een voorbeeld te noemen gaf ik tijdens de overleggen met Marketing aan dat filmpjes op TikTok niet echt aankomen bij onze doelgroep. Deze discussie kwam op gang, nadat ik me ging mengen in de discussie.  
Nu probeer ik meer vooraf zelf met ideeën te komen waar we over kunnen discussiëren tijdens de Operationeel managers overleggen. Zo ben ik begonnen over de toevoeging van extern assortiment voor toeristen bij het MT. Binnenkort wordt er op 80 locaties in het land een pilot gestart met Souvenirs.

## Resultaatgericht handelen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **3** **Resultaatgericht handelen** | | | | |
| *Je toont verantwoordelijkheid en doorzettingsvermogen en neemt besluiten om de beoogde resultaten te bereiken. Je past je daarbij gemakkelijk aan veranderende omstandigheden aan en durft risico’s te nemen.* | | | | |
|  | **Gedragsindicatoren Ad** | **0-meting** | **Tussenmeting** | **Eindmeting** |
| 3.1 | Je toont een proactieve houding, toont gedrevenheid en hebt een hoge prestatiemotivatie binnen gegeven kaders. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 3.2 | Je bent in staat om prioriteiten te stellen en neemt besluiten om beoogde resultaten te bereiken. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 3.3 | Je toont flexibiliteit door je aan te passen in veranderende omstandigheden. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 3.4 | Je intervenieert wanneer het beoogde resultaat niet behaald dreigt te worden. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb):    Hele mooie ontwikkeling laten zien vanuit je functie als operationeel manager en in control. Proactief en goed met langere termijn plannen en korte termijn acteren/ingrijpen bezig.    Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):  Ingezette weg doorzetten en verder verdiepen in strategisch/tactische vraagstukken en wegzetten doelstellingen om nog meer consistent beleid te voeren.     Ingevuld door: Dennis Besems | | | | |

Reflectie Mark:   
Mooie feedback van Dennis. Ik voel ook de ontwikkeling die ik heb doorgemaakt. Met in control wordt er bedoelt dat ik nu de baas ben over mijn eigen agenda. Door structuur aan te brengen heb ik meer ruimte gekregen om vooral de filialen die op bepaalde KPI’s minder presteren te begeleiden om tot betere prestaties te komen.  
Voor de komende jaren ligt mijn ontwikkeling vooral op het gebied van vooraf meedenken om je juiste KPI doelstellingen landelijk en per filiaal weg te zetten en deze te realiseren.

Ik heb de jeugdvoorzitter van de plaatselijke voetbalvereniging gevraagd voor feedback over mijn functioneren/gedrag op het voetbalveld mbt resultaatgericht handelen.  
   
Plezier in het voetbal staat bij jou voorop. “Meedoen is belangrijker dan winnen” gaat voor jou niet op. Je komt namelijk niet om te verliezen. Je bent altijd erg gedreven en je kunt kinderen goed coachen in het spel. Als scheidsrechter stel je je flexibel op, heb je een proactieve houding en kun je goed aansluiten bij de oudere jeugd.     
Jan Hebers, jeugdvoorzitter vv Westerwolde (11 juni 2024)

## Analytisch vermogen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **8** **Analytisch vermogen** | | | | |
| *Je analyseert situaties en data op systematische wijze. Je stuurt op prestatie indicatoren.* | | | | |
|  | **Gedragsindicatoren Ad** | **0-meting** | **Tussenmeting** | **Eindmeting** |
| 8.1 | Je analyseert met behulp van bekende richtlijnen en procedures op systematische wijze een probleem, situatie of proces. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 8.2 | Je kunt relevante data voor een (eigen) onderneming of Retail organisatie selecteren en gebruiken om een verbetervoorstel te maken. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 8.3 | Je begrijpt de herkomst en samenhang van data en kan dat analyseren met behulp van bekende richtlijnen en procedures. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| 8.4 | Je ontleent betekenis aan financiële overzichten, kengetallen en prestatie-indicatoren en kan op basis hiervan beslissingen nemen op operationeel niveau. | O        V        G | O        V        G | O        V        G |
| Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb):  *Lastig om hier verder feedback op te geven.*    Je bent goed in staat om met beschikbare dashboards en data analyses te maken voor je eigen werkgebied en hier vervolgacties aan te verbinden en formuleren. Praktijkgericht gaat dit prima. Mooie ontwikkeling. Je begrijpt de herkomst en noodzakelijke vervolgstappen.  Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):  Ingezette weg vervolgen en nog meer naar planmatige aanpak van groot naar klein. Nu vaak nog direct actiegericht.  Ingevuld door: Dennis Besems | | | | |

Reflectie Mark:   
Mooie feedback van Dennis waarbij de groei van 0 meeting naar tussenmeeting zichtbaar is. Ik kan vanuit de dashboards de juiste cijfers halen en daarop complimenteren, maar ook waar nodig sturen en verbetervoorstellen voordragen.  
In combinatie met competentie resultaat gericht handelen ligt mijn ontwikkeling voor de komende jaren in het strategisch meedenken van de juiste strategie om met de behaalde resultaten en de toekomstige doelstelling de juiste plannen te maken om tot een realistisch doel per filiaal te komen die past bij de doelstellingen van het MT.

Ik heb mijn vrouw gevraagd of ze feedback wil geven op mijn gedrag mbt analytisch vermogen in de thuissituatie.

Door de opleiding vraag je meer door om informatie in te winnen. In de thuissituatie kun je je kwetsbaar opstellen, je wikt en je weegt en je neemt altijd weloverwogen beslissingen. Je komt nooit terug op beslissingen of gemaakte keuzes en je hebt ook nooit spijt van keuzes/ beslissingen. Dit komt omdat je zelfverzekerd bent en altijd voor 100% achter je eigen beslissing staat. Dit heb je altijd al gedaan, voor mij is daarin niets veranderd.   
Danielle Vrieze (10 juni 2024)

Ook de jeugdvoorzitter van de plaatselijke voetbalvereniging heeft hierop gereageerd.

Je kent de richtlijnen en procedures in het voetbal.

Je kunt wedstrijden analyseren en je neemt verbeterpunten/ acties mee naar de volgende wedstrijd.

Jan Hebers, jeugdvoorzitter vv Westerwolde (11 juni 2024)

Leervraag 1  
  
Bij de start van het 2e leerjaar heb ik een nieuw leerdoel geformuleerd. De ontwikkeling op mijn leervraag: Hoe kan ik vanuit de metapositie de bedrijfsleiders stimuleren, faciliteren en bijstaan in hun ontwikkelingsproces waarbij de doelstellingen van het bedrijf en de persoonlijke behoeften van de bedrijfsleider centraal staan, heeft geen einddatum, gezien deze ontwikkeling altijd verbeterd kan worden bij mezelf en bij de samenwerking met de bedrijfsleider. Ik ga periodiek op mezelf reflecteren, om zo mijn ontwikkeling te monitoren.

**Specifiek:**    
Hoe kan ik vanuit de metapositie de bedrijfsleiders stimuleren, faciliteren en bijstaan in hun ontwikkelingsproces waarbij de doelstellingen van het bedrijf en de persoonlijke behoeften van de bedrijfsleider centraal staan.    
   
**Meetbaar:**    
Iedere bedrijfsleider maakt een plan van aanpak voor een doelstelling in zijn/haar filiaal die ze in 2023 niet hebben gerealiseerd. De doelstelling ligt binnen de gestelde KPI’s van het bedrijf voor 2024.    
  
**Acceptabel:**    
Doordat ik de bedrijfsleider zelf voor een groot deel een keuze laat maken in het formuleren van de doelstelling heeft de bedrijfsleider zelf regie op het ontwikkelproces. Ik zal me open opstellen en vragen wanneer en waarmee ik hen kan helpen en adviseren.   
   
**Realistisch:**    
De doelstellingen gaan over de vastgestelde KPI’s voor het boekjaar 2024. Deze zijn filiaal specifiek opgesteld waarbij rekening is gehouden met de resultaten van 2023.    
   
**Tijdgebonden:**    
Tijdens de bedrijfsleidersmeeting op 14/3/24 geef ik aan wat de bedoeling is. Tijdens het persoonlijke gesprek in April, die per bedrijfsleider is geagendeerd, kunnen ze hun doelstelling en plan van aanpak aan mij presenteren. Daarnaast iedere 2 maand tijdens het persoonlijke gesprek (die reeds is geagendeerd) gaan we de voortgang en resultaten bespreken. Het boekjaar 2024 loopt tot 1 Februari 2025.  

Tijdens dit ontwikkelproces zal ik 4 tot 5 maal in een persoonlijk gesprek open vragen stellen, doorvragen en feedback geven. Hiermee kan ik mezelf ook direct ontwikkelen m.b.t. het advies van mijn bedrijfscoach die hij als feedback heeft gegeven bij de competentie leiderschap.   
Met mijn bedrijfscoach zal ik reflecteren op mijn ontwikkeling

## Reflectie op mijn leervraag

Tijdens elke cijferbespreking die ik 1 maal per 2 maand heb met iedere bedrijfsleider, zijn de resultaten tov de doelstellingen een gespreksonderwerp. De bedrijfsleider bereid het gesprek voor met zijn/haar behaalde resultaten en mag mij vertellen welke doelstellingen wel/niet zijn behaald, of er ook een verklaring is voor de behaalde resultaten en wat hij/zij de komende periode gaat doen om de resultaten vast te houden of te verbeteren.   
Doordat ik tijdens het gesprek bezig ben met LSD (luisteren, samenvatten, doorvragen) hebben we een proactief overleg.

Mijn doelstelling om de bedrijfsleider de begeleiden in zijn/haar ontwikkeling tot analyseren en resultaat gericht handelen kan ik bewerkstelligen. Ik zie ontwikkeling bij de meeste bedrijfsleiders na de 2e en 3e cijferbespreking.   
De manier van cijferbespreking bevalt mij en de bedrijfsleider goed en we hebben de intentie om deze werkwijze in de toekomst voort tet zetten.  
  
Mijn ontwikkeling om zelf vanuit de metapositie aan te sturen kan ik op deze wijze verbeteren. Ook de gesprekstechniek LSD blijf ik ontwikkelen. Ik merk dat ik tijdens de 1e gesprekken enorm gericht was op het samenvatten en doorvragen. Daardoor ging ik voorbij aan het uiteindelijke doel van het resultaatgericht handelen.  
Echter merk ik door tijdens de 1e gesprekken er goed op te letten, dat ik nu van bewust onbekwaam via bewust bekwaam groei naar onbewust bekwaam.

## Feedback bedrijfscoach

Mark heeft de afgelopen periode een mooie ontwikkeling laten zien in zijn gesprekstechnieken. Hij heeft een open houding, stelt open vragen en kan goed luisteren en doorvragen zonder meteen een oordeel te vellen. Van nature is Mark oplossingsgericht. In plaats van meteen met een oplossing te komen naar de bedrijfsleider toe, stelt hij nu de juiste vragen om richting te geven aan de bedrijfsleider zodat hij/zij zelf met een oplossing komt. Hij laat de ander nadenken. Hierdoor worden de bedrijfsleiders ook pro actief en krijgen ze vertrouwen in hun eigen kennen en kunnen. Hou dit vast.

Tip; begeleiden gaat harstikke goed maar probeer collega’s ook respectvol te confronteren en opvolging te geven aan afspraken. Vertrouw op jezelf. Bedrijfsleiders zijn nog weleens in staat om ja te zeggen maar nee te doen of niet volledig. Door alle hectiek kan dit erin schieten en heb je onvoldoende grip op een situatie. (Jolanda is hier een voorbeeld van). Hang ‘consequenties’ aan het niet/onvoldoende houden aan afspraken. Ga ook vaker het gesprek met deze persoon aan en bezoek het filiaal nog vaker.   
Sophie van der Beek (24 juni 2024)

# Leervraag 2

Tijdens mijn functioneringsgesprek met mijn leidinggevende Dennis, kreeg ik te horen dat hij zeer tevreden was over de groei van mij in mijn functie als Operationeel manager. Doordat ik me zeer leerbaar opstel en goed omga met de feedback die ik ontvang, is het voor hem ook fijn om mij mee te helpen in de verdere groei van mijn ontwikkeling.  
Dennis gaf aan dat de 10 ORM competenties allen groeien.   
Echter gaf hij me een tip mee waarmee ik me binnen het bedrijf nog beter kon profileren. Ik moest gaan werken aan het vergroten van mijn netwerk op andere afdelingen binnen het servicekantoor, waardoor ik me meer kon inzetten tot het verbeteren van de winkelexecutie.

Mijn leerdoel voor het 2e deel van het 2e studiejaar is:   
Ik ga ervoor zorgen dat ik mijn netwerk van collega's binnen het servicekantoor op andere afdelingen vergroot. Door een beter netwerk is het makkelijker om me te verdiepen in strategische en tactische vraagstukken m.b.t. het verbeteren van de winkelexecutie. 

**Specifiek:**    
Door een samenwerking op te zetten tussen de afdelingen: Categorie management, Supply Chain, Space en Marketing op het servicekantoor en een aantal bedrijfsleiders uit de winkel, wil ik ervoor zorgen dat de samenwerking tussen winkel en servicekantoor verbeterd. Het optimaliseren van processen door het servicekantoor en daarna excellente executie van de processen in de winkel, zal het winkelbeeld verbeteren wat ten goede komt aan de conversie en omzet.  
   
**Meetbaar:**    
Ik ga 1 keer per maand op een vast moment een overleg plannen, waarbij van de afdelingen Categorie management, Supply Chain, Space en Marketing telkens een medewerker aanwezig is en 4 bedrijfsleiders uit het land bij aanwezig zijn. Daarnaast ook een medewerker van winkelsupport die de gemaakte afspraken notuleert. Dit overleg ga ik leiden.    
Voor het bedrijf is dit overleg zeer waardevol, omdat zowel de ideeën vanuit de winkels als vanuit het servicekantoor vooraf aan elkaar worden voorgelegd en er feedback kan worden gegeven.   
Voor mijn leerdoel is dit overleg ook zeer waardevol omdat ik mijn netwerk op het servicekantoor hiermee vergroot, maar ook diverse afdelingen beter met elkaar wil laten samenwerken en communiceren. Daarnaast begeleid ik dit overleg als een voorzitter. Door het opstarten van dit overleg kan ik werken aan mijn ontwikkeling van alle 10 ORM competenties.  
  
**Acceptabel:**    
Doordat ik per maand een overleg plan van maximaal 2 uur, vraag ik niet teveel van ieders agenda. Tijdens het overleg kunnen de medewerkers van de afdelingen hun ideeën voorleggen aan de bedrijfsleiders en kunnen de bedrijfsleiders aangeven naar het servicekantoor waar vanuit de winkel behoefte aan is. Dit is vooraf door alle partijen goed voor te bereiden.  
   
**Realistisch:**    
Iedere medewerker van Blokker, werkzaam in de winkel of op het hoofdkantoor werkt aan het gezamenlijke doel om een toekomst bestendig bedrijf neer te zetten die winstgevend is. Daarvoor is een goede samenwerking tussen winkeloperatie en servicekantoor erg belangrijk. Alle uitgenodigde medewerkers erkennen dit en werken graag mee aan het verbeteren van de samenwerking.   
   
**Tijdgebonden:**    
We zijn gestart met dit overleg op Woensdag 10 April. Daar hebben we afgesproken dat we vanaf dat moment iedere 2e dinsdag van de maand tussen 900 en 1100 uur een overleg plannen via Teams. Dit overleg is voor nu geagendeerd t/m November 2024.

## Reflectie op mijn leervraag

Op het moment van reflecteren zijn we 3 bijeenkomsten onderweg. Ik merk dat ik de regie heb in het overleg. Tijdens de 1e bijeenkomst heb ik uitgelegd wat mijn doelstelling is namens de winkeloperatie en gevraagd aan alle betrokkenen of ze zich hierin konden vinden. Unaniem was iedereen ervan overtuigd dat dit een goede zet is en we ons gaaninzetten tot een goede samenwerking. Vanuit de diverse afdelingen is bij elk overleg iemand aanwezig. Ze bereiden vraagstukken voor waarmee ze op dat moment bezig zijn en kunnen dit dan toetsten bij de aanwezige bedrijfsleiders.  
Ook de bedrijfsleiders bereiden hun vraagstukken voor en overleggen vooraf in hun winkelgebied met enkele collega’s.

Ik verwacht dat ik met deze overlegstructuur alle ORM competenties kan ontwikkelen.

|  |  |
| --- | --- |
| Innoveren | Ik creëer tijdens de overleggen vernieuwingen en verbeteringen |
| Waardecreatie | Ik creëer een commerciële waarde gericht op de behoefte van stakeholders |
| Resultaatgericht handelen | Ik pak mijn verantwoordelijkheid en neem besluiten die voor een mogelijk beter resultaat zorgen |
| Leiderschap | Ik pak de regie in teamverband |
| Managen en Organiseren | Ik geef vorm en structuur aan het overleg |
| Samenwerken en netwerken | Ik bouw een netwerk op van collega’s van diverse afdelingen |
| Onderzoekend vermogen | Door te luisteren, samenvatten en doorvragen kom ik tot bruikbare ideeën |
| Analytisch vermogen | Ik bewaak dat alle ideeën die worden bedacht, ervoor zorgen dat de KPI’s worden verbeterd |
| Lerend vermogen | Ik ontwikkel mezelf op alle competenties tijdens dit overleg |
| Communiceren | Zowel vooraf, tijdens als na het overleg is er mondeling en schriftelijk communicatie |

DISC  
  
Wanneer ik naar de uitslag van mijn DISC kijk herken ik me er niet in. Mijn DISC is bij de start van deze studie (Februari 2023) gemaakt.   
Volgens de uitslag ben ik een perfectionist CS, waarbij diplomatiek, discreet, objectief en rustig als sterkten uitkomt. Valkuilen zijn dan: Niet te doorgronden, overgevoelig voor kritiek en conflict vermijdend.   
Doordat ik mezelf niet terug zie in de persoonlijke stijlpatroon, ben ik er tijdens het 1e leerjaar ook niet echt mee bezig geweest wat er allemaal in de DISC staat.

Ik vind mezelf veel meer passen als een helper en bemiddelaar. Dus de IS past beter. Daarbij horen de sterkten: vriendelijk, diplomatiek, overtuigend en nieuwsgierig. Nieuwsgierig vindt ik niet echt passen, maar de overige wel.   
Als valkuilen horen daarbij emotioneel, opportunistisch en vijandig.   
   
Tijdens Module 5 hebben we een test gedaan waarbij ik mijn DISC heb opgefrist. De uitkomst was dat ik meer van een IS heb.    
   
Mijn conclusie op de uitkomst zoals in mijn DISC-profiel omschreven is dat deze niet klopt.     
Ik zie in alle testen terug dat mijn competenties het beste horen bij de IS.

Afbeelding met tekst, menu, schermopname, Afdrukken

Automatisch gegenereerde beschrijving

Tijdens de lesdag heb ik de DISC van een studiegenoot erbij gepakt die goed scoort in de I en S.    
   
Als ik lees wat er wel werkt, wat er niet werkt en welke tips er zijn voor een leidinggevende over mij, dan kloppen deze uitspraken.

Voor mij de bevestiging, dat met de uitkomsten van de diverse testen en mijn eigen gevoel over mijn DISC, ik erover uit ben dat een IS-profiel beter bij mij past.

# Workshops

Tijdens diverse lesdagen in module 6, zijn er door een aantal medestudenten en door mijzelf diverse workshops gegeven. Bij de workshops die ikzelf heb gegeven heb ik de feedback van mijn medestudenten het ontvangen hieronder genoteerd.  
Bij een aantal workshops van mijn studiegenoten heb ik gereflecteerd op de uitkomst van de testen die we hebben gemaakt.

Retail Monitor Formule  
Op 15 Mei 2024 heb ik samen met Inge ten Berge een Workshop voorbereid en gegeven aan mijn studiegenoten mbt de Retailmonitorformule.  
Hierbij heb ik mede ook omdat dit model belangrijk is voor de toets Sturing en Financiën studenten duidelijk uitgelegd hoe dit Model werkt en wanneer je het kan toepassen.  
Ook heb ik de theorie met iedereen gedeeld middels Blackbord.

De feedback die ik achteraf heb ontvangen was dat alles duidelijk en helder was geformuleerd.

## De werking van de schaar

Op 15 Mei 2024 heb ik ook een workshop gegeven, waarbij de werking van de schaar centraal stond. Hierbij heb ik mijn studiegenoten uitgelegd hoe het rendement van een onderneming wordt berekend.   
Daarnaast heb ik een aantal voorbeelden gegeven over een positieve schaar en een negatieve schaar.  
  
De feedback uit de groep die ik heb ontvangen was dat de theorie helder is uitgelegd en dat iedereen met een goed gevoel kon starten aan zijn/haar toets Sturing en Financiën.

Toets Sturing en Financiën  
De toets sturing en financiën die voor deze module op de planning staat heb ik in het 1e leerjaar reeds gemaakt en afgerond. Vooral het rekengedeelte van deze toets ligt me goed.  
Tijdens de 2e lesdag van deze module heb ik aan mijn medestudenten in les uitleg gegeven hoe men bepaalde berekeningen moesten uitvoeren.   
Hierbij is gebruik gemaakt van de oefenstof die op blackboard staat.

De feedback die ik van mijn medestudenten tijdens de les heb ontvangen was dat ik het duidelijk had uitgelegd en dat iedereen begreep hoe de formules moesten worden toegepast.

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, cirkel

Automatisch gegenereerde beschrijvingRoos van Leary

Op 5 juni heb ik in een workshop aan mijn studiegenoten de Roos van Leary uitgelegd. Daarbij ben ik gestart om iedereen de opdracht te geven om via 123test.nl een test te maken.   
De uitkomst uit de groep en mijn eigen uitkomst heb ik met de theorie besproken tijdens de les.  
De uitkomst van de test kan iedereen gebruiken voor zijn PPO in combinatie met zijn/haar DISK.

Uit mijn test kwam naar voren dat ik in het blauwe gedeelte van de roos zit. Zowel het deel leiding als helpen zit in mij.  
Ik herken me er volledig in. Ik pak uit mezelf vaak de leiding in een gesprek of wanneer er iets moet gebeuren, daarnaast vind ik het belangrijk om een helpende hand te bieden.  
Wanneer ik dit vergelijk mijn DISK test zie ik dat helpen goed overeen komt met mijn IS profiel, al is een helper in de DISK een SI.   
Het leiden past goed bij mij, wanneer ik in functie als Operationeel manager aan het werk ben. Het rode deel in mij zorgt ervoor dat dan de D erbij komt en dat ik dan meer een inspirator, doorzetter en beslisser wordt.  
In mijn vrije tijd gaat het boven-gedrag meer naar onder-gedrag en ben ik meer een volger en/of meewerker. Dat past dan weer goed bij mijn DISK IS wat staat voor bemiddelaar.  
  
Wanneer er tegenover mij een gelijke kleur komt te staan, dan pas ik mij hierop aan. Wanneer dit mijn leidinggevende is, wordt ik meer een helper of meewerker. Wanneer dit een bedrijfsleider is, wordt ik meer een leider of een concurrent.

(123test, sd)

## Balanced score card

Tijdens de workshop die Tommy heeft gegeven over de Big Five persoonlijkheidstest heb ik deze persoonlijkheidstest gemaakt.  
De uitslag was als volgt:

* Emotionele stabiliteit: 83 punten
* Extraversie: 17 punten
* Ordelijkheid: 83 punten
* Vriendelijkheid: 57 punten
* Openheid: 17 punten

In grote lijn kan ik me vinden in de score. In ben een introvert persoon, echter zou volgens de theorie van (jobpersonality, 2024) mijn huidige baan minder goed bij me passen, omdat extraverte personen uitdagingen zoeken. Ook ik vind het belangrijk dat mijn werk divers is en niet saai.  
De andere 4 competenties passen goed bij mij en bij mijn functie. Ik ben vriendelijk in omgang, al kan ik ook zeer zakelijk een gesprek aangaan. Vandaar dat deze ook redelijk gelijk verdeeld is.   
Emotioneel stabiel ben ik ook. Ik heb een hoog verantwoordelijkheidsgevoel en blijf rustig in stressvolle situaties.  
Ik ben zeer correct met de administratieve kant van mijn werk. Dat zorgt ervoor dat ik hoog scoor in ordelijkheid.  
Ik kan zeer goed zaken scheiden en vertrouwelijk behandelen. Daardoor ben ik zeker geen open persoon.

(123test, sd)

# Bibliografie

(sd). Opgehaald van 123test: www.123test.nl

(2024). Opgehaald van jobpersonality: www.jobpersonality.nl

# Beoordelingsformulier

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Beoordelingsformulier Sturing en Financiën - PPO** | | | | |  | |
| **Studentnaam: Mark Vrieze**  **Studentnummer: 7-72024**  **Naam docent:Sigrid Runia** | | Totaal Score | Goed | Vold. | | Onvold. |
| Goed | 3x | geen | | geen |
| **Voldaan aan alle voorwaarden beoordeling:**  Ja / Nee  **Competentieontwikkeling** Ingevuld / niet ingevuld | | Vold. | 2x | 1x | | geen |
| 2x | geen | | 1x |
| 1x | 1x | | 1x |
| geen | 3x | | geen |
| 1x | 2x | | geen |
| **Beoordeling:** Reflectieverslag  Goed/Voldoende/Onvoldoende | | Onvold. | Alle overige scores | | | |
| **Leeruitkomst 2: PPO** | | | | | | |
| Je toont aan dat je je planmatig ontwikkelt in de competentie innoveren, resultaatgericht handelen en analytisch vermogen | | | | | | |
| **Goed** | **Voldoende** | | | | **Onvoldoende** | |
|  | | | | | | |
| goed | Je reflecteert op je eigen handelen en ontwikkeling in de competentie innoveren in relatie tot je plan van aanpak en ondersteunt dit met bewijs. | | | |  | |
| **Score:**  Feed forward: | Actuele bewijslast is aangeleverd in combinatie met feedback van collega’s en familie zorgt voor een beeld van groei. Actuele voorbeelden zorgen voor een beeld van de huidige stand van zaken mbt het leerdoel en de competentie | | | | | |
|  | | | | | | |
| goed | Je reflecteert op je eigen handelen en ontwikkeling in de competentie managen en organiseren in relatie tot je plan van aanpak en ondersteunt dit met bewijs. | | | |  | |
| **Score:**  Feed forward: | Actuele bewijslast is aangeleverd in combinatie met feedback van collega’s en familie zorgt voor een beeld van groei. Actuele voorbeelden zorgen voor een beeld van de huidige stand van zaken mbt het leerdoel en de competentie | | | | | |
|  | | | | | | |
| goed | Je reflecteert op je eigen handelen en ontwikkeling in de competentie lerend vermogen in relatie tot je plan van aanpak en ondersteunt dit met bewijs. | | | |  | |
| **Score:**  Feed forward: | Actuele bewijslast is aangeleverd in combinatie met feedback van collega’s en familie zorgt voor een beeld van groei. Actuele voorbeelden zorgen voor een beeld van huidige stand van zaken mbt het leerdoel en de competentie | | | | | |