

COMPETENTIEPROFIEL Ondernemerschap en Retail Management

Associate degree - Dual - 2022/2023

Inleiding

Tijdens je opleiding ORM ben je voortdurend bezig met verschillende activiteiten die erop gericht zijn dat je later goed toegerust bent om als ondernemer of retail manager aan de slag te gaan. Je neemt kennis tot je die je vervolgens kan toepassen in de beroepspraktijk. Je ontwikkelt vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en leidinggeven. En je zult als individu je steeds meer ontwikkelen tot iemand met een professionele beroepshouding. Je kan hierbij denken aan resultaatgericht kunnen werken, flexibel zijn en analytisch vermogen hebben. Welke kwaliteiten je allemaal gaat ontwikkelen verschilt uiteraard per HBO-opleiding. Voor de opleidingen Associate degree en bachelor ORM zijn deze kwaliteiten in landelijk verband beschreven in een zogenaamd *competentieprofiel*. Dit profiel bestaat uit 10 competenties waar elke student ORM (ongeacht bij welke hogeschool hij/zij studeert) aan moet voldoen om de opleiding met succes af te kunnen ronden.

Hieronder zijn de 10 competenties samengevat waar we in de opleiding mee werken.

Een afgestudeerd ORM'er...	
Innoveren	<i>initieert nieuwe ideeën, realiseert op creatieve wijze vernieuwingen en benut daarbij de mogelijkheden op het gebied van technologie.</i>
Waardecreatie	<i>creëert duurzame en commerciële waarde gericht op de wensen en behoeften van klanten en overige stakeholders. De student doet dat op basis van ontwikkelingen in de (inter)nationale omgeving.</i>
Resultaatgericht handelen	<i>toont verantwoordelijkheid en doorzettingsvermogen en neemt besluiten om de beoogde resultaten te bereiken. De student past zich daarbij gemakkelijk aan veranderende omstandigheden aan en durft risico's te nemen.</i>
Leiderschap	<i>straalt passie en beleving uit, pakt de regie in teamverband en mobiliseert anderen vanuit de waarden en de cultuur van de onderneming.</i>
Managen & Organiseren	<i>geeft vorm en inhoud aan de bedrijfsvoering en zet hierbij de klant centraal.</i>
Samenwerken & Netwerken	<i>levert in groepsverband een actieve en inhoudelijk bijdrage aan de beoogde resultaten en het groepsproces. De student bouwt een netwerk van relaties op.</i>
Onderzoekend vermogen	<i>toont in zijn werkwijze een nieuwsgierige en kritische houding. Hij hanteert een passende onderzoeksaanpak die resulteert in bruikbare resultaten.</i>
Analytisch vermogen	<i>analyseert situaties en data op systematische wijze. De student stuurt op prestatie-indicatoren.</i>
Lerend vermogen	<i>ontwikkelt zichzelf persoonlijk en professioneel door visie, reflectie en feedback.</i>
Communiceren	<i>communiqueert overtuigend en kan dit in tenminste één vreemde taal. De student benut op effectieve wijze diverse communicatiemiddelen afgestemd op de doelgroep.</i>

Competenties en gedragsindicatoren

Competenties kunnen we omschrijven als 'de combinatie van kennis, vaardigheden en houding waarmee in een werksituatie bepaalde taken of doelen kunnen worden bereikt'. Competenties hebben betrekking op gedrag dat waarneembaar is. Zo kan je bijvoorbeeld waarnemen of iemand goed kan communiceren, samenwerken, analyseren, etc. Hoe ver iemand zich ontwikkeld heeft op een bepaalde competentie kan beoordeeld worden aan de hand van zogenaamde gedragsindicatoren. Een gedragsindicator is de vertaling van de competentie in concreet gedrag en geeft daarmee een antwoord op de vraag "wat zie of hoor je als iemand die competentie toont?" Voor alle competenties in het opleidingsprofiel van de opleiding zijn gedragsindicatoren uitgewerkt. Dit is gedaan op twee verschillende niveaus: indicatoren voor de Associate degree en indicatoren voor de Bachelor degree.

Het competentieformulier voor Associate degree

Op de volgende pagina's vind je het competentieformulier waarin de 10 competenties van de opleiding Associate degree vertaald zijn naar gedragsindicatoren. Dit formulier kan gebruikt worden als instrument om jezelf te beoordelen waar je staat in je competentieontwikkeling. Het formulier helpt ook om voor jezelf leerdoelen op te stellen om te groeien in bepaalde competenties. In overleg met je studietoestel kan je bepalen welke leeractiviteiten je gaat ondernemen en met welke 'bewijsstukken' je wilt aantonen dat je je verder ontwikkeld hebt. Tot slot kan je het formulier gebruiken om te reflecteren op wat je op een bepaald moment het bereikt. Waar sta ik in mijn ontwikkeling? Van welke competenties kan ik nu al aantonen dat ik deze op een goed niveau beheers en welke verdienen nog meer aandacht? Het competentieformulier is dus vooral een instrument dat je gebruikt om je eigen ontwikkeling te monitoren en aan te sturen. Daarbij is het belangrijk dat je leert hoe je moet reflecteren op je eigen ontwikkeling en hoe je daarbij feedback van anderen kan gebruiken.

Het portfolio

De bewijsstukken rond je competenties, de feedback en de reflectie op je ontwikkeling vormen de belangrijkste ingrediënten van je persoonlijk portfolio. Dit portfolio neem je mee en werk je bij gedurende de gehele studieloopbaan in het doorlopende programma 'Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling'. Aan het eind van de opleiding vormt het portfolio een belangrijk werkstuk waarop je gaat afstuderen. In feite maak je met het portfolio gelijk al een start met je afstuderen aan de opleiding.

Werkwijze

Bij het starten van de opleiding vullen de bedrijfscoach en de student de 0-meting in. Daarmee wordt beoogd een gezamenlijk beeld te vormen over waar de student staat in haar of zijn ontwikkeling. Vervolgens wordt tot de afstudeerfase AD per thema gekeken naar de ontwikkeling die een student doormaakt. Per thema staan enkele competenties steeds centraal. Het is voor de student essentieel dat de bedrijfscoach duidelijk onderbouwt hoe en wat de student nog dient te ontwikkelen per competentie en dit vast te leggen in dit document. In de afstudeerfase, waar de student de Proeve van Bekwaamheid aflegt, moet de student in staat zijn de competenties op eindniveau te beheersen. Hiervoor dient de student op alle competenties een voldoende (V) beoordeling te ontvangen. De bedrijfscoach heeft een sterk adviserende rol bij de competentieontwikkeling. Zijn of haar feedback en feed forward is dan ook voorwaardelijk voor het toekennen van de EC's voor de Proeve van Bekwaamheid maar ook bij de tussentijdse metingen bij thema's.

Stappenplan

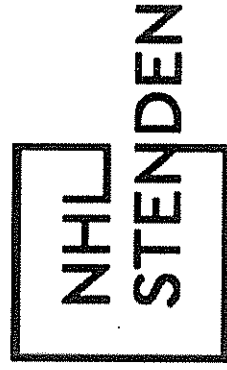
- Stap 1: Student en bedrijfscoach vullen onafhankelijk van elkaar de O-meting in (zie tabel 1 voor uitleg niveau aanduiding).
- Stap 2: Per thema staan er steeds verschillende competenties centraal. Bespreek de voortgang de competenties die in het betreffende thema centraal staan.
- Stap 3: Aan het einde van de studie wordt de eindmeting ingevuld (zie werkwijze stap 1).

Tabel 1 niveau aanduiding

Niveau	Betekenis
O	Criterium is niet voldoende aangetoond
V	Criterium is voldoende aangetoond
G	Criterium is meer dan voldoende aangetoond

Competentieformulier ORM – Ad – Dual

Studiejaar 2022 – 2023



hogeschool

Naam student:	Edwin Kopatz
Naam feedbackgever:	Marcel van Lammeren
Rol feedbackgever (medestudent, bedrijfscoach, docent, anders):	Bedrijfscoach
Docent:	Boukje Ratering
Datum:	29-06-2023
Opleiding:	ORM HBO Dual

1. 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 retailorganisatie.	O V G O V G O	V G O	☒ G
1.2	Je kunt op creatieve wijze verbeteringen ontwerpen voor een (eigen) onderneming of retailorganisatie.	O V G O V G O	V G O	☒ G
1.3	Je kent de mogelijkheden op het gebied van technologie voor ondernemers en retailorganisaties om verbeteringen door te voeren.	O V G O V G O	V G O	☒ G
Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Edwin brengt frequent nieuwe inzichten naar voren tijdens werkoverleg en MT overleg. Mooi voorbeeld is de introductie van diverse gebruikersgroepen binnen Toolz				
Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):Neem collega's mee in je project.				

2 Waardecreatie				
<i>Je creëert duurzame en commerciële waarde gericht op de wensen en behoeften van klanten en overige stakeholders. Je doet dat op basis van ontwikkelingen in de (inter)nationale omgeving.</i>				
	Gedragsindicatoren Ad	0-meting	Tussenmeting	Eindmeting
2.1	Je kent trends en ontwikkelingen in de omgeving van een (eigen) onderneming of retailorganisatie en kan aangeven welke relevant zijn voor de (eigen) onderneming of retailorganisatie.	O V G O V G O V G		☒ V ☒ G
2.2	Je hebt kennis van consumentengedrag, (digitale) koopprocessen en (digitale) marketingkanalen en kan deze relateren aan het realiseren van traffic en conversie.	O V G O V G O V G		☒ V ☒ G
2.3	Je kent de mogelijkheden van diverse kanalen waarmee een ondernemer of retailorganisatie in interactie staat met de klant en kan deze gebruiken in een ontwerp voor de klantreis van de (eigen) onderneming of organisatie.	O V G O V G O V G		☒ V ☒ G
2.4	Je kent het belang van duurzaam ondernemen en kan mogelijkheden aangeven hoe organisaties kunnen bijdragen aan een circulaire economie.	O V G O V G O V G		☒ V ☒ G
Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Je leergierigheid en nieuwsgierigheid zorgen ervoor dat je op dit vlak een mooie ontwikkeling hebt gemaakt.				
Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):Blijf een vertaling maken naar een business plan, om een zekere maten van winstgevendheid te garanderen.				

3 Resultaatgericht handelen				
<i>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.</i>				
	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		☒ 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		☒ V ☒ G
3.3	Je toont flexibiliteit door je aan te passen in veranderende omstandigheden.	O V G O V G O V G		☒ V ☒ G
3.4	Je intervenueert wanneer het beoogde resultaat niet behaald dreigt te worden.	O V G O V G O V G		☒ V ☒ G
Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Resultaatgericht handelen, het zit 100% in je DNA.				

Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):Blijf zoeken naar de balans tussen resultaatgericht handelen en coachend leiding geven.					
4 Leiderschap					
<i>Je straalt passie en beleving uit, pakt de regie in teamverband en mobiliseert anderen vanuit de waarden en de cultuur van de onderneming.</i>					
	Gedragsindicatoren Ad	0-meting		Tussenmeting	Eindmeting
4.1	Je neemt de regie in bekende situaties waarin dat van jou gevraagd wordt.	O	V	G	O
		V	G	O	V
4.2	Je toont persoonlijk leiderschap door voorbeeldgedrag als beginnend leidinggevende. Je bent enthousiast en kan als leider anderen motiveren.	O	V	G	O
		V	G	O	V
4.3	Je kent verschillende leiderschapsstijlen en kan een rol aannemen die bij jou past.	O	V	G	O
		V	G	O	V
4.4	Je bent je bewust van de waarden en cultuur van de (eigen) onderneming of retailorganisatie en je bent je bewust van je eigen persoonlijke waarden.	O	V	G	O
		V	G	O	V
Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Schitterend ontwikkeling in de afgelopen twee jaar gezien. Veel vliegers gemaakt en ervaren dat tussen theorie en praktijk er een heel groot speelveld ligt waar je als leidinggevende samen met je team prima resultaten weet te behalen.					
Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen): Blijf SMART werken.					

5 Managen en organiseren					
<i>Je geeft vorm en inhoud aan de bedrijfsvoering en zet hierbij de klant centraal.</i>					
	Gedragsindicatoren Ad	0-meting		Tussenmeting	Eindmeting
5.1	Je kunt jouw werk dusdanig structureren en organiseren dat het voor jezelf overzichtelijk is en voor een ander te volgen.	O	V	G	O
		V	G	O	V
5.2	Je kunt voor jezelf en anderen werkzaamheden plannen en de voortgang en kwaliteit bewaken.	O	V	G	O
		V	G	O	V
5.3	Je doet voorstellen voor het verbeteren van de bedrijfsvoering in de operationele context van een (eigen) onderneming of retailorganisatie.	O	V	G	O
		V	G	O	V
Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Uit enthousiasme ontstaat er heel veel, aan jouw de taak om ze SMART te (laten) maken.					
Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):Blijf je agenda optimaal gebruiken.					

6 Samenwerken en netwerken				
<i>Je levert in groepsverband een actieve en inhoudelijke bijdrage aan de beoogde resultaten en het groepsproces. Je bouwt een netwerk van relaties op.</i>				
Gedagsindicatoren Ad	0-meting	Tussenmeting	Eindmeting	
Je levert in groepsverband een actieve en inhoudelijke bijdrage door gemotiveerd en constructief samen te werken met anderen om doelen te behalen.	O V G	O V G	O V G	
Je zet je in voor een goede werrelatie met anderen.	O V G	O V G	O V G	
Je houdt je aan afspraken en draagt actief bij aan het behalen van het gewenste resultaat.	O V G	O V G	O V G	
Je bouwt een netwerk van relaties op.	O V G	O V G	O V G	
Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): echte teamspeler, top.				
Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen): Behouden en koesteren.				

7 Onderzoekend vermogen				
<i>Je toont in je werkwijze een nieuwsgierige en kritische houding. Je hanteert een passende onderzoekaankpak die resulteert in bruikbare resultaten.</i>				
	Gedagsindicatoren Ad	0-meting	Tussenmeting	Eindmeting
7.1	Je toont in je werkwijze een nieuwsgierige en kritische houding gericht op het begrijpen van vraagstukken.	O V G	O V G	O V G
7.2	Je kunt op basis van bestaande richtlijnen en procedures een onderzoekaankpak opstellen voor vraagstukken op operationeel/tactisch niveau.	O V G	O V G	O V G
7.3	Je voert met behulp van beproefde methoden onderzoek uit.	O V G	O V G	O V G
7.4	Je kunt de resultaten van onderzoek gebruiken om verbeteringen voor te stellen en door te voeren voor een onderdeel van de (eigen) onderneming of retailorganisatie.	O V G	O V G	O V G

Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Denk aan project ter verbetering van de omzet resultaten fiets afdeling. Schoolvoorbeeld met bijbehorend positief resultaat

Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen):

8 Analytisch vermogen				
Je analyseert situaties en data op systematische wijze. Je stuurt op prestatie indicatoren.				
	Gedragindicatoren 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 retailorganisatie 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): Management Informatie Systeem heeft weinig geheimen meer voor je.

Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen): Maak gebruik van expertise van collega's om in mn het voortraject en de verkenning fase alle opties in kaart te krijgen.

9 Lerend vermogen				
Je ontwikkelt jezelf persoonlijk en professioneel door visie, reflectie en feedback.				
	Gedragindicatoren Ad	0-meting	Tussenmeting	Eindmeting
9.1	Je toont intrinsieke motivatie in het eigen leerproces door persoonlijke ontwikkeldoelen op te stellen op basis van reflectie op het eigen functioneren en reflecteert regelmatig op eigen leerproces.	O V G	O V G	O V ☒ G
9.2	Je benoemt eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten en vertaalt ontwikkelpunten in concrete leerdoelen.	O V G	O V G	O V ☒ G
9.3	Je ontvangt, vraagt en geeft feedback. Je past op grond van feedback eigen gedrag aan.	O V G	O V G	O V ☒ G

Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Edwin, zeer kritisch op eigen persoon. Je vraagt en geeft graag feedback. Schoolvoorbeeld 😊

Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen): Je mag best wat meer vertrouwen op je intuïtie.

10 Communiseren				
Je communiceert overtuigend en kunt dit in tenminste één vreemde taal. Je benut op effectieve wijze diverse communicatiemiddelen afgestemd op de doelgroep.				
	Gedragindicatoren Ad	0-meting	Tussenmeting	Eindmeting
10.1	Je luistert actief naar anderen, reageert zowel verbaal als non-verbaal met begrip en respect.	O V G	O V G	O V ☒ G
10.2	Je bent je bewust van jouw communicatiestijl en kan deze aanpassen aan de situatie.	O V G	O V G	O ☒ V G
10.3	Je brengt mondeling en schriftelijk ideeën en informatie zodanig over dat de essentie bij anderen overkomt, wordt begrepen en geaccepteerd.	O V G	O V G	O ☒ V G
10.4	Je benut op effectieve wijze diverse communicatiemiddelen afgestemd op de doelgroep.	O V G	O V G	O ☒ V G

Feedback (wat ik gezien of gemerkt heb): Communiseren, het onderwerp waar we de afgelopen jaren het meest over hebben gesproken. Ik zie een hele mooie ontwikkeling waarbij we in de beginfase veel gesproken hebben over je spreektempo (turbo) en uitspraak. Voortkomend uit enthousiasme en het resultaat gericht willen handelen, leiden soms tot gesprekken waarbij we elkaar af en toe verloren.

Advies (wat je nog verder zou kunnen ontwikkelen): Neem je tijd voor een gesprek, neem je gesprekspartner mee in je denkwereld, maak gebruik van een goede inleiding en plan je gesprekken in.

Verdere opmerkingen:

Edwin, wat een schitterende ontwikkeling hebben we bij jouw kunnen zien. Gestart in ons oude filiaal op de Grutterij waarbij een van onze eerste gesprekken ging over de ontwikkeling van ons team en van jouw persoonlijk. Hierbij stonden we in het begin lijnrecht tegenover elkaar qua denkwijze. Met termen als "vliegreunen maken", coachend leiding geven, clusterorganisatie, Resultaat met Plezier en coaching on the job, zien we nu een manager ontstaan die prima past in de Goedhart filosofie.

Ik vond het "gaaf" om de afgelopen twee jaar je coach te mogen zijn tijdens deze opleiding en zie de toekomst van jouw persoonlijk en onze samenwerking zeer positief tegemoet.

