

Keuzedeel mbo

# Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)

gekoppeld aan één of meerdere kwalificaties mbo

Code

**K0072**

Penvoerder: Sectorkamer handel  
Gevalideerd door: Sectorkamer handel  
Op: 10-11-2015

# 1. Algemene informatie

D1: Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)

## Studielast

240

## Beroepsvereisten

Nee

## Certificaten

Nee

## Gekoppeld aan kwalificatie(s)

Zie bijlage op [www.s-bb.nl/kwalificatiedossiers](http://www.s-bb.nl/kwalificatiedossiers)

## Toelichting

Het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' is een sectoroverstijgend keuzedeel. Het keuzedeel richt zich op de ontwikkeling van ondernemend gedrag van deelnemers/werknemers op verschillende niveaus in de eigen beroepsuitoefening en werkomgeving. Ondernemend gedrag wordt gekarakteriseerd door trefwoorden als: verantwoordelijkheid, omgevings sensitiviteit, zelfstandigheid, initiatiefrijk, verbeteringsgericht, creativiteit, zelfreflectie, een lerende houding en een hands-on mentaliteit. Een ondernemende houding van werknemers draagt bij aan het innovatief vermogen van een organisatie. Ondernemend gedrag wordt in dit keuzedeel ontwikkeld via drie werkprocessen:

- (1) Onderzoekt zichzelf en zijn (werk)omgeving
- (2) Signaleert mogelijkheden voor verandering
- (3) Neemt initiatieven in en voor zijn werk

### Relevantie van het keuzedeel

Ondernemend gedrag wordt steeds belangrijker geacht in meer en meer arbeidssituaties. Niet alleen voor mensen die (deels) als zelfstandige aan de slag gaan, maar ook voor werknemers in loondienst. Een ondernemende houding van werknemers draagt bij aan het innovatief vermogen van een organisatie. Het is tegenwoordig één van de belangrijkste selectiecriteria bij de invulling van vacatures. Ook wijst onderzoek uit dat het een belangrijke succesfactor is voor het carrièreverloop van een werknemer.

### Beschrijving van het keuzedeel

Ondernemend gedrag wordt in dit keuzedeel ontwikkeld via drie werkprocessen:

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

Deze werkprocessen zijn ingekaderd en ingevuld, zodanig dat deze herken- en uitvoerbaar zijn voor deelnemers/werknemers op niveau 3 en 4.

### Branchevereisten

Nee

## 2. Uitwerking

D1-K1: Toont ondernemend gedrag voor innovatie in beroepsuitoefening en werkomgeving

### Complexiteit

De beroepsbeoefenaar toont ondernemend gedrag binnen de kaders van zijn eigen werkzaamheden, dat van zijn collega's en team, en zijn organisatie, binnen de sector en/of (lokale) economische omgeving waarin zijn organisatie opereert.

De beroepsbeoefenaar kan steeds wisselende werkzaamheden uitvoeren, maar deze kunnen ook gestructureerd zijn. Voor het tonen van ondernemend gedrag is het belangrijk dat er - binnen bepaalde kaders - ruimte is voor flexibiliteit en creativiteit. Een ondernemend persoon zal deze ruimte zeker opzoeken.

De beroepsbeoefenaar leeft en werkt in een voor hem bekende omgeving, waarin voor hem onbekende veranderingen kunnen plaatsvinden. Hij hanteert en combineert (standaard)werkwijzen. Deze stelt hij echter ter discussie, wanneer hij van mening is dat zaken beter uitgevoerd dan wel georganiseerd kunnen worden. Ook merkt hij een (komende) verandering op en probeert daarop een effectieve reactie te ontwikkelen. Zo draagt hij bij aan een beter functioneren van zichzelf én van zijn (directe) omgeving. Hij staat open voor nieuwe informatie, ontwikkelingen en signalen, denkt mee, deelt kennis. Hiervoor heeft hij kennis en vaardigheden nodig op het gebied van communicatie, (zelf)reflectie en creativiteit.

### Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid

De beroepsbeoefenaar voert zijn werkzaamheden meestal zelfstandig uit. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van zijn eigen werkzaamheden: in sommige gevallen, afhankelijk van zijn functie, ook deels verantwoordelijk voor de werkzaamheden van anderen. Hij voert zijn werkzaamheden meestal uit onder supervisie van en/of in overleg met een leidinggevende en/of begeleider. Hij initieert samenwerking cq. overleg met anderen als hij dat nodig vindt. Hij informeert zijn leidinggevende als het gaat om nieuwe activiteiten. Indien nodig, organiseert hij zelf zijn hulp- en/of adviesbronnen.

### Vakkennis en vaardigheden

De beginnend beroepsbeoefenaar:

- Bezit basiskennis over de belangrijkste psychologische/sociologische aspecten van de mens en zijn gedrag
  - Bezit kennis over belangrijke (actuele) ontwikkelingen m.b.t. zijn beroepsuitoefening en werkomgeving
  - Bezit kennis over de formele en informele sociale structuren in zijn werkomgeving
  - Bezit kennis over kenmerken van ondernemend gedrag en eigenschappen van ondernemende mensen
  - Bezit kennis over persoonlijke eigenschappen en menselijk gedrag in het algemeen
- 
- Kan methoden en tests voor zelfonderzoek kiezen en toepassen
  - Kan methoden en hulpmiddelen toepassen om up-to-date te blijven met ontwikkelingen in zijn beroepsuitoefening en werkomgeving
  - Kan reflectievaardigheden toepassen
  - Kan een mening/idee formuleren, toelichten en onderbouwen
  - Kan een discussie of formeel gesprek voeren en hier de leiding in nemen
  - Kan logische redeneringen volgen en toepassen
  - Kan signalen en/of ideeën mondeling en schriftelijk weergeven en toelichten
  - Kan eigen capaciteiten ten opzichte van een bepaalde taak inschatten
  - Kan omgaan met feedback

D1-K1-W1: Onderzoekt zichzelf, zijn (werk)omgeving en verbetermogelijkheden

### Omschrijving

De beroepsbeoefenaar onderzoekt de eigen persoonlijke karakterkenmerken, capaciteiten, drijfveren en gedragingen. Hij denkt na over zichzelf: wie hij is, wat hij kan en wat hij wil. Hij gebruikt voor zijn zelfonderzoek vooral verschillende onderzoeksmethoden, gestandaardiseerde tests, assessments, 360-graden feedback en gesprekken met diverse mensen in zijn (werk)omgeving, zoals leidinggevende, collega's, eventueel ook een opdrachtgever of klant en/of andere mensen waarmee hij werkt of gewerkt heeft. Ook gebruikt hij basiskennis van psychologische/sociologische factoren van de mens en zijn gedrag om zichzelf, zijn kwaliteiten en wensen voor de toekomst te doorgronden. Hij onderzoekt waarom hij bepaalde keuzes in school, opleiding, hobby heeft gemaakt en waar deze keuzes hem hebben geleid. Hij analyseert in welke situaties bepaalde kwaliteiten meer of minder naar voren komen.

Ook onderzoekt hij zijn (werk)omgeving: hoe zit de (werk)omgeving in elkaar, wie doet wat, wie is belangrijk en waarom, welke normen en waarden zijn er. Hij probeert te weten te komen waarom iemand zich gedraagt zoals hij zich gedraagt. Hij onderzoekt zijn (werk)omgeving in de context van de (locale/regionale) maatschappij. Hij probeert niet alleen een beeld te krijgen van zijn

#### D1-K1-W1: Onderzoekt zichzelf, zijn (werk)omgeving en verbetermogelijkheden

directe werkplek, collega's, management en de organisatie als geheel, maar ook van de omgeving waarin de organisatie opereert (sector/branche, regio, concurrenten). Ook kijkt hij naar bredere maatschappelijke verbanden, zoals de sociaal-economische context, politieke en/of religieuze achtergronden, wet- en regelgeving, maatschappelijke ontwikkelingen waar hij in zijn beroepsuitoefening direct of indirect mee te maken heeft. Ook onderzoekt hij de verschillende (werk)situaties waarmee hij te maken krijgt en de (werk)omstandigheden waaronder hij prestaties levert.

Ten slotte onderzoekt hij in welke situatie(s) en onder welke omstandigheden hij zich wel of niet ondernemend gedraagt. Hij analyseert welke factoren hierbij een rol spelen. Hij onderzoekt hoe een ondernemend persoon zich in vergelijkbare situaties/omstandigheden zou gedragen. Hij analyseert in hoeverre hij als persoon de mogelijkheden heeft om zich in bepaalde situaties ondernemender te gedragen.

#### Resultaat

Een geïntegreerd situationeel beeld van karaktereigenschappen, kwaliteiten en wensen voor de toekomst (inclusief drijfveren, oorzaken/gevolgen van keuzes, drempels en valkuilen en mogelijke oplossingsrichtingen daarvoor) in de brede context van zijn werkplek, organisatie, branche/sector en maatschappelijke ontwikkelingen.

#### Gedrag

- Is gemotiveerd om zelfkennis op te doen: staat open voor de mening van anderen over zichzelf en zijn handelen; test zichzelf herhaaldelijk en op verschillende manieren uit; vraagt regelmatig anderen om feedback.
- Is nieuwsgierig naar zijn omgeving: observeert nauwgezet welke dingen gedaan worden, hoe en door wie; stelt actief vragen; praat bewust met verschillende mensen om zaken aan de weet te komen; probeert erachter te komen 'hoe de hazen lopen' (formele en informele organisatiestructuur).
- Kijkt objectief en eerlijk naar zijn eigen gedrag in een bepaalde situatie; is zich ervan bewust hoe anderen zich gedragen; zoekt actief naar rolmodellen; probeert te achterhalen en/of te doorgronden welke factoren bij hun (voorbeeld)gedrag een rol spelen. De onderliggende competenties zijn: Onderzoeken, Leren, Ethisch en integer handelen, Aandacht en begrip tonen

#### D1-K1-W2: Signaleert mogelijkheden voor verandering en innovatie

#### Omschrijving

De beroepsbeoefenaar bepaalt op basis van zijn onderzoekingen of hij tevreden is met de situatie of dat hij mogelijkheden voor verandering ziet. Hij bepaalt zijn mening over hoe zaken op zijn werk, binnen zijn team, maar ook voor de organisatie als geheel, beter/snelser/efficiënter zouden kunnen verlopen en bespreekt dit met leidinggevende en collega's. Hij signaleert trends die van belang zijn voor de organisatie en vertaalt deze naar mogelijke innovaties voor de organisatie. Hij verwoordt zijn ideeën voor verandering, licht deze mondeling of schriftelijk toe. Hij bespreekt de mogelijkheden met relevante personen uit zijn (werk)omgeving en verheldert factoren als haalbaarheid, wenselijkheid en duurzaamheid van het resultaat van de verandering(en). Zo mogelijk weegt hij verschillende opties af.

#### Resultaat

De organisatie is op de hoogte van haalbare, wenselijke en duurzame mogelijkheden voor verandering. Het is bekend hoe de werkzaamheden van de beroepsbeoefenaar zelf, die van zijn collega's en/of team én die van de organisatie als geheel effectiever en/of efficiënter kunnen verlopen.

#### Gedrag

- Ziet en onderkent kansen en mogelijkheden om zaken te verbeteren, zowel bij zichzelf als in zijn omgeving.
  - Blijft niet hangen in klaaggedrag; analyseert wat erachter zit en probeert dit te vertalen naar oplossingen.
  - Benadert situaties oprecht en met respect voor anderen; ziet eigen 'fouten' evengoed als de 'fouten' van anderen; probeert een positieve insteek geven aan zijn veranderingsvoorstellen.
  - Overlegt bij voorkeur met (meer ervaren) anderen over zijn waarnemingen en mogelijke oplossingen; geeft open zijn eigen mening over zaken; neemt de mening van anderen serieus.
  - Bedenkt voor gevonden problemen meerdere oplossingsrichtingen; betreft hierbij niet alleen de eigen situatie, maar ook die van andere betrokkenen.
- De onderliggende competenties zijn: Ethisch en integer handelen, Creëren en innoveren, Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten, Omgaan met verandering en aanpassen, Ondernemend en commercieel handelen, Samenwerken en overleggen

### Omschrijving

De beroepsbeoefenaar voert de taken van zijn eigen werkpakket uit. Hij werkt ideeën die hij heeft voor verandering en/of innovatie -na overleg- uit in een concreet doel en stappenplan. Hij neemt het voortouw hierin, raadpleegt collega's, zoekt samenwerking met hen. Eventueel organiseert hij meer draagvlak voor de uitvoering van zijn idee. Voor zichzelf formuleert hij zijn eigen (leer)doelen.

Als het gaat om het doorvoeren van verandering(en) in zijn werk, gaat hij daarover in gesprek met zijn leidinggevende en/of andere relevante mensen.

### Resultaat

Een (innovatief) idee is -na overleg- uitgewerkt in een concreet doel en stappenplan en activiteiten zijn ondernomen om draagvlak voor het idee te verkrijgen.

### Gedrag

- Weet anderen voor zijn ideeën, initiatieven en/of plannen te winnen; laat zich niet gemakkelijk van de wijs brengen; heeft doorzettingsvermogen.

- Pakt taken direct, enthousiast en met energie op.

- Initieert activiteiten om zijn ideeën en initiatieven uitgevoerd te krijgen en/of steun voor zijn plannen te verkrijgen; neemt verantwoordelijkheid voor zijn ideeën/initiatieven/plannen.

De onderliggende competenties zijn: Beslissen en activiteiten initiëren, Overtuigen en beïnvloeden, Met druk en tegenslag omgaan, Gedrevenheid en ambitie tonen