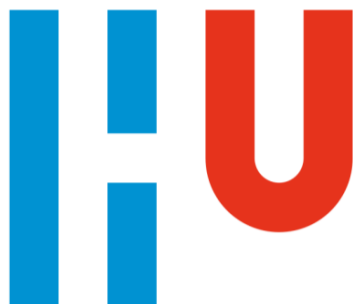


Ontwikkelingsportfolio



Gemeente Utrecht

Datum:	27 mei 2019
Naam student:	Koen Reinders
Student nr:	1677993
Cursusnaam en -code:	TBBE-VAFOREGO-18
Kennisteambegeleider:	Henk Brinksma, Karin Groten
Stagebedrijf:	Gemeente Utrecht
Afdeling stagebedrijf:	Ontwikkelorganisatie Ruimte
Naam bedrijfsbegeleider:	Ruben van Brenk
Emailadres bedrijfsbegeleider:	r.van.brenk@utrecht.nl
Telefoonnummer bedrijfsbegeleider:	06-51508701

Inhoudsopgave

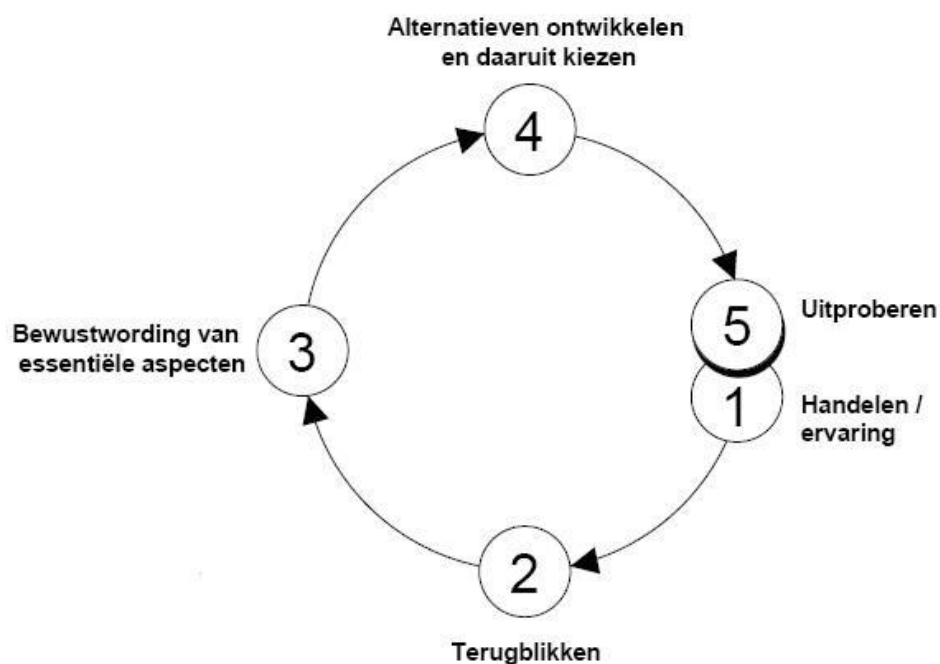
1. Inleiding.....	3
2. Methodiek.....	4
2.1 Niveaus	4
3. Reflecties	5
3.1 Leadership.....	5
3.2 Organiserend	7
3.3 Samenwerkend.....	9
3.4 Communicatief.....	11
3.5 Oordeelsvorming & Onderzoekend	13
3.7 Systemisch	15
4. Feedback.....	17
4.1 Niveau 1	17
4.2 Niveau 2	17
4.3 Niveau 3	19
5. Metareflectie	20
5.1 Vakmanschap	20
5.2 Reflective practitioning	21
6. Ambities en voornemens	22
7. Bibliografie.....	23
8. Bijlagen.....	24

1. Inleiding

De afrondende fase van de bacheloropleiding Built Environment (BBE) staat voor professionele ontwikkeling in het teken van het afronden van de impactcompetenties op het hoogste niveau, zoals deze beschreven staan in het persoonlijk ontwikkelplan (POP). In dit POP is een planning gemaakt waarin de competenties tijdens het afstuderen worden afgewogen en studenten een keuze maken welke impactcompetenties, naar verwachting, de meeste raakvlakken hebben met het afstudeerproces.

De competenties die aan bod komen in dit portfolio zullen worden aangetoond door middel van terugblikken. Dit terugblikken wordt gedaan aan de hand van de methode van Korthagen (Studielicht, 2011). De reflectiemethode Korthagen is vergelijkbaar met de STARR-methode in het voorgaande ontwikkelingsportfolio, maar geeft meer diepgang binnen een situatie. Er wordt aan de hand van de Korthagen spiraal (figuur 1) beschreven welke cyclus een persoon heeft doorgemaakt. Door vragen aan jezelf te stellen ontstaat er diepgang en realisatie bij jezelf. Op deze manier kan er inzichtelijk worden gemaakt welke kwaliteiten en leerdoelen iemand heeft meegemaakt in een situatie. Zo wordt er voor een ander leesbaar wat de groei is van een persoon.

Na het reflecteren op alle impactcompetenties en het verwerken van de feedback wordt de samenhang beschreven in de zogenoemde metareflectie. De metareflectie is een algemene reflectie over alle reflecties die gedaan zijn tijdens het afstuderen. Hierdoor kunnen ontwikkeldoelen bepaald worden en kan een persoon goed over zichzelf vertellen wat zijn of haar krachtpunten zijn of waren tijdens het afstuderen.



Figuur 1, reflectiespiraal van Korthagen

2. Methodiek

Zoals in de inleiding is beschreven wordt er door middel van de reflectiespiraal van Korthagen gereflecteerd op betekenisvolle situaties tijdens het afstuderen. In de afgelopen vier jaar BBE zijn competenties aangetoond op drie verschillende niveaus. Deze niveaus tonen aan wat de moeilijkheidsgraat is voor een student om feedback te verkrijgen, maar tonen aan of een student dit niveau van reflecteren beheerst.

2.1 Niveaus

Niveau 1

Het basisniveau waarop competenties aangetoond kunnen worden is niveau 1. Hierbij gaat het om een situatie in kringen die voor een persoon bekend zijn. In een studieomgeving houdt dit in dat een student op een situatie reflecteert tijdens groepsopdrachten of colleges. De feedback die vereist is om deze competentie aan te tonen is afkomstig van een persoon die aanwezig was bij de situatie en die de reflectie zou kunnen bevestigen. Tijdens het afstuderen komt een reflectie op niveau 1 niet voor omdat ik al gewend ben om feedback te vragen bij terugkomdagen aan mede studenten en zijn mede hierdoor niet interessant. De feedback van medestudenten is echter wel meegenomen in het hoofdstuk 'Feedback' om de groei van de niveaus vorm te geven.

Niveau 2

Tijdens de tweedejaarsstage en specialisaties zijn er situaties ontstaan voor studenten buiten de vertrouwde studeeromgeving. Zo heb ik samengewerkt met acht medestudenten aan een renovatieconcept voor Dura Vermeer en Portaal. Hierbij zijn de situaties individueel en in groepsverband ontstaan en is er gereflecteerd op deze situaties aan de hand van de STARR en/of Korthagen methode. De feedback is van zowel docenten als van medestudenten die het gedrag van de student konden onderstrepen. Tijdens het afstuderen is de feedback en reactie van de stagebegeleider hiervoor meegenomen en is in het hoofdstuk 'Feedback' verwerkt als bewijsvoering.

Niveau 3

Het derde niveau is het niveau dat zich tijdens mijn minor, Sustainable Building Technology, en zeker bij het afstuderen ontwikkeld heeft. Hierbij werkt een student niet meer in groepsvorm, maar handelt de student op individueel niveau en in een volledig nieuwe omgeving, het afstudeeradres. De situaties zijn volledig door de student ontwikkeld en feedback is vereist vanuit de beroepspraktijk als bewijslast. Tijdens mijn afstuderen heb ik feedback gevraagd via de telefoon of per mail aan de bedrijven die als stakeholder verbonden zijn met mijn afstudeeronderzoek om aan te tonen dat mijn competenties ook individueel standhouden en niveau drie waardig zijn. De feedback hiervan is opgenomen in het hoofdstuk 'Feedback'.

3. Reflecties

3.1 Leadership

Indicator: 'Wordt als een volwaardige gesprekspartner geaccepteerd.'

Fase 1: Handelen

Tijdens mijn vooronderzoek heb ik een lijst van bedrijven samengesteld, benaderd per post en uiteindelijk gebeld om een afspraak in te plannen voor mijn bezoek. Tijdens dit bezoek was het aan mij om een opname te doen van het pand zodat ik dit verder kon ontwikkelen tot een stappenplan. Het proces van de afspraak plannen tot de uiteindelijke opname van het pand heb ik individueel in gang gezet. Het bezoek startte vaak met een kleine introductie van elkaar en ik kon in het kort toelichten wat ik deed en waarom ik dit onderzoek aan het doen was binnen zijn/haar pand. De eerste stap van mijn opname bestond uit een korte vragenlijst met snelle 'ja en nee vragen' ten behoeve van mijn onderzoekvalidatie. Daarnaast maakte ik een indicatie van getroffen maatregelen aan de hand van de Strukton CSR-manager tool. Door dit direct door te voeren in mijn telefoon ontstond er geen ruimte voor fouten en was de desbetreffende data direct opgeslagen. Tot slot liep ik een rondje door het pand en maakte foto's van belangrijke punten in het gebouw, zoals de dakconstructie, maar ook gebreken in het gebouw waar er winst behaald kon worden, ten behoeve van mijn onderzoek. Hiernaast was het ook belangrijk om professioneel over te komen naar de bedrijven die ik bezocht. Om dit te realiseren heb ik ervoor gezorgd zo goed mogelijk voorbereid te zijn. Het resultaat hiervan was dat de reactie vanuit de bedrijven meedenkend en meewerkend was. Los van het feit dat veel bedrijven mijn onderzoek niet als hoge prioriteit zullen hebben ervaren, heb ik er toch voor weten zorgen dat mijn locatiebezoek serieus werd genomen door alle bedrijven.

Fase 2: Terugblikken

Bij het ontvangst zag ik de persoon waar mijn afspraak mee zou zijn afwachtend kijken omdat er veelal nog geen idee was van de verwachtingen van het bezoek. Ik heb dit weten te tackelen door mijzelf kort voor te stellen en te bespreken wat mijn concrete stappen van het bezoek gingen zijn. Ik dacht op dat moment voornamelijk dat ik de persoon op zijn of haar gemak moest stellen zodat hij of zij mij serieus te woord kon staan. Ik voelde in het begin lichte spanning omdat nieuw contact met bedrijven uit de beroepspraktijk spannend kan zijn, maar al durende het gesprek voelde ik mijzelf sterker in het gesprek komen en zag aan de reacties dat ik als volwaardig gesprekspartner geaccepteerd werd.

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

Deze bovengenoemde situatie heeft ervoor gezorgd dat de bedrijfsbezoeken die nog op mijn planning stonden tijdens het afstuderen soepeler verliepen. Ik heb mijn zelfverzekerdheid dan ook deels te danken aan de gewinning die ontstaat als je een bepaalde handeling vaak uitvoert. Ik heb bij mijzelf ontdekt dat je als afstudeerder ervan uit mag gaan dat je als serieus gesprekspartner gezien wordt in plaats van de 'stagiaire' rol tot je toegewezen krijgt. Dat een goed en helder voortraject noodzakelijk is ga ik zeker meenemen in de bezoeken die ik in een later stadium van mijn carrière ga meemaken. Dit voortraject heeft bedrijven ook gewaarschuwd en ervoor gezorgd dat bedrijven zich kunnen voorbereiden op mijn bezoek. Zo waren de respondenten van deze bedrijven ook sneller meedenkend en waren mijn vragen minder onverwacht. Doordat ik

de leiding nam in het gesprek, maar ook in het voorproces transparant communiceerde naar bedrijven toe kan ik stellen dat men mij als volwaardig gesprekspartner heeft gezien. Ik heb in de loop der jaren geleerd dat het belangrijk is om ervoor te zorgen dat je helder moet communiceren. Dit kun je onder andere bereiken door geen gebruik te maken van te lange zinnen of lastige woorden. De terminologie was binnen deze situatie ook erg belangrijk. De bedrijven en respondenten hebben niet zoals ik dicht op de stof gezeten. Daarom heb ik in de loop van de gesprekken altijd gevraagd of mijn vragen helder waren en of er misschien extra toelichting nodig was.

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen

Hoe ik deze groei in ontwikkeling ga doorzetten is door niet te overmoedig te worden. De bedrijven heb ik in deze situatie van tevoren goed geïnformeerd. Dus een valkuil kan zijn in een volgende situatie dat ik deze stap niet correct uitvoer of zelfs vergeet. Het nadeel hiervan is dan ook dat een bedrijf mij gaat zien als onprofessioneel en het gesprek naar alle verwachting een stuk minder goed zal verlopen. Wat ik mijzelf ga voornemen is dat ik het voorproces goed laat verlopen om het gesprek goed in te gaan. Dit kan ik doen door mijn stappen te laten controleren en te vragen om feedback aan collega's. Deze bevestiging zal voor mij ook weer extra zelfvertrouwen oproepen.

Conclusie 'Leadership'

Als een voorwaardig gesprekspartner gezien worden is een van de punten waaraan ik sinds mijn eerste jaar studeren al waarde hecht. Tijdens de tweedejaarsstage merkte ik al dat het lastig was om mijzelf als een 'afstudeerder' te profileren richting mijn collega's en zeker ook naar buiten in de beroepspraktijk. Dat ik mijzelf op zo'n manier heb mogen ontplooien door volledig zelfstandig de bedrijven te benaderen en bezoeken toont voor mij persoonlijk aan dat ik het gesprek niet alleen durf aan te gaan, maar ook dat de praktijk mij ziet als een 'gelijkwaardig' persoon.

3.2 Organiserend

Indicator: 'Brengt mogelijke knelpunten in kaart.'

Fase 1: Handelen

In de analyserende fase van mijn onderzoek wilde ik contact gaan leggen met bedrijven die uit mijn analyse naar voren waren gekomen. Dit contact hield in dat ik door middel van een brief vanuit de gemeente de bedrijven kort inlichtte over mijn onderzoek zodat ik vervolgens telefonisch contact op kon nemen om een afspraak in te plannen voor een pandopname. Mijn taak binnen deze situatie was het opstellen van een conceptbrief zodat ik samen met de gemeente Utrecht en Rogier Bos van ONO de brief concreet kon maken. De concrete brief werd uiteindelijk verstuurd naar de leden van ONO. De eerste actie die ik ondernam was dat ik tijdens de wekelijkse vergadering een W.V.T.T.K. in heb gediend om assistentie te vragen aan collega's van de gemeente Utrecht bij het opstellen van zo'n dergelijke brief. Zelf heb ik geringe ervaring met het samenstellen van zakelijke brieven en ik merkte aan mijzelf dat ik tegen een obstakel aan het hikken was, maar wel meters moest blijven maken in mijn onderzoek. Dit leverde deels wat stress op en hier wilde ik graag vanaf. Door op tijd aan de bel te trekken bij mijn collega's werd ik serieus genomen tijdens de vergadering en boden twee collega's hulp aan om mee te denken bij het samenstellen van de brief. Uiteindelijk heeft een van deze collega's mijn concepttekst voorzien van feedback zodat ik de uiteindelijke tekst heb samengesteld zonder hier zelf onnodig veel tijd aan te besteden. Ik wist van mijzelf dat het samenstellen van dergelijke brieven niet een van mijn sterke kanten was en zo heb ik mogelijke knelpunten tijdens mijn afstuderen in kaart weten te brengen en weten te tackelen.

Fase 2: Terugblikken

In het begin zag ik dat iedereen bij de vergadering een meedenkende houding aannam. Dit was voor mij een fijn en bevestigend gevoel. Tijdens het toelichten van mijn knelpunt voelde ik mijzelf kwetsbaar, omdat ik het vaak lastig vind om toe te geven dat ik bepaalde onderdelen binnen of buiten mijn vakgebied lastig vind. Ik heb uiteindelijk wel om hulp gevraagd en mijn kwetsbaarheid om weten te draaien naar een leerpunt. Uiteindelijk heb ik mijn ontwijkend gevoel om weten te zetten in een zelfbewust gevoel (Acedde!, 2012).

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

Deze situatie betekend nu voor mij dat ik ongeacht mijn rol binnen een grote organisatie als de gemeente Utrecht mijzelf soms ook kwetsbaar mag opstellen om uiteindelijke knelpunten van mijzelf op te lossen en voor te zijn. Voor mij was in deze situatie het probleem dat de spreekwoordelijke drempel in het vragen om hulp hoog was, omdat ik het gevoel had dat een afstudeerder hier zelf aan moest gaan werken zonder direct aan de bel te trekken. Mijn positieve ontdekking is dan ook dat zelf nadenken voordat er aan de bel getrokken wordt altijd belangrijk is, maar dat, in het kader van tijdsbesparing, het geen kwaad kan om open kaart te spelen en mijzelf kwetsbaar op te stellen, en dat dit ook tijdens het afstuderen, in mijn eigen voordeel kan werken. Uiteindelijk heeft dit mij veel mogelijk tijdsverlies bespaard. Deze tijd kon ik nu nuttiger besteden aan mijn onderzoek, artikel of mijn ontwikkelingsportfolio. Uiteindelijk denk ik dat de reden dat ik de keuze heb gemaakt om wel snel aan de bel te trekken te maken heeft met mijn voortgang in professionele ontwikkeling. Ik herinner mij gelijksoortige situaties in mijn tweedejaarsstage waar ik één of twee keer niet aan de bel durfde te trekken tijdens een vergadering. Dit leverde tijdens die stage soms lichte frustratie op bij mijn begeleider omdat ik het

achter af beter wel had kunnen aangeven zodat er door iedereen meegedacht kon worden. Mijn leerproces is dan ook dat het gezegde *‘we kunnen niet ruiken of er iets aan de hand is’* goed aansluit bij deze situatie.

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen

Omdat dit soort vergaderingen tijdens mijn afstuderen wekelijks waren en ik in mijn carrière vaak genoeg tegen dit soort drempels op zal lopen zal ik mijzelf altijd eerst de vraag stellen of ik het echt niet zelf kan oplossen. Mocht hieruit komen dat ik veel vertraging zal oplopen wanneer ik mijn knelpunt niet meteen door communiceer, zal ik gelijk aan de bel moeten trekken om dit duidelijk in kaart te brengen. Het voordeel hiervan is dan ook dat ik voorkom dat er frustratie ontstaat onder mijn collega's omdat zij ervan uit gaan dat alles goed verloopt, mocht ik niks zeggen. Voor mijzelf is een voordeel dat het rust zal geven, en automatisch een vermindering van stress zal opleveren, wanneer ik anderen om hulp vraag waar dit nodig is, bijvoorbeeld bij aspecten waarvan ik vooraf weet dat mijn krachten daar niet liggen. Ook zal ik door hulp te vragen in de loop van de tijd beter worden in onderwerpen die mij niet zo liggen. Ik kan van anderen leren, doordat zij mij helpen deze punten waar mijn krachten niet liggen te verbeteren, waardoor ik de hulp uiteindelijk niet meer nodig zal hebben. Nadeel kan altijd blijven dat in nieuwe groepen mijn knelpunt als zodanig 'simpel' gezien wordt dat mensen gaan twijfelen over mijn kunnen, maar ik voorziet dat ik bij dit soort punten niet snel afgerekend zal worden, maar juist ondersteunend te woord wordt gestaan. Mijn plan is dan ook om tijdens mijn afstuderen juist knelpunten altijd aan te geven om er in mijn latere carrière juist alleen maar op terug te kijken en ervan te leren.

Conclusie 'Organiserend'

Door het terugblikken op deze situatie kan ik concluderen dat ik vooruitgang heb gemaakt in vergelijking met twee jaar geleden, ik zelfstandig kan handelen en knelpunten in kaart durf te brengen. Ik zag aan mijn collega's dat zij mijn aanpak goed vonden. Dit heeft mij ook weer extra zelfvertrouwen gegeven om eenzelfde soort situatie goed uit te voeren.

3.3 Samenwerkend

Indicator: 'Weet samen te werken met andere partijen buiten de eigen afdeling of organisatie en daarmee de eigen doelen te bereiken.'

Fase 1: Handelen

Tijdens het veldonderzoek van mijn afstuderen ben ik bij zes bedrijven van mijn categorieënlijst langs geweest voor het opnemen van hun pand. Na deze opname had ik aansluitend voor het onderzoek een kort interview waarin ik vragen stelde aan de respondenten van deze bedrijven over de informatie die bij hun bekend is over de energietransitie en het begeleidende proces vanuit de gemeente naar de desbetreffende bedrijven toe. Mijn doelstelling voordat ik het veldonderzoek in ging was dat ik een minimum van vijf respondenten zocht waarmee ik een interview kon afnemen. Uiteindelijk is dit zelfs bij zes bedrijven gelukt. Mijn taak binnen deze situatie was de rol van onderzoekstudent en interviewer. Ik heb na de pandopname de respondenten van de bedrijven duidelijk ingelicht over de procedure en aangegeven dat de vragenlijst volledig anoniem was om respondenten op hun gemak te stellen. Ik merkte dat de vragen die ik van tevoren had opgesteld bijna allemaal goed geformuleerd waren omdat respondenten geen vragen hadden bij het invullen van de vragen tijdens het interview. Uiteindelijk resulteerde dit in zes geïnterviewde respondenten voor mijn onderzoek die ik kan inzetten ter validatie en informatie richting de gemeente. Zo werd er ook inzichtelijk waarom mijn onderzoek nuttig is. Het nut van mijn onderzoek aantonen vond ik belangrijk. Ongeacht het eindproduct was mijn doel om tijdens mijn afstuderen een product te leveren waaraan de gemeente Utrecht en ONO daadwerkelijk iets hebben.

Fase 2: Terugblikken

In het begin van het afnemen van de interviews merkte ik dat de respondenten niet altijd een beeld hadden van wat er gevraagd ging worden, maar na verloop van tijd zag ik vaak de geruststellende blik dat mijn vragenlijst gesloten en kort was. Zo hoopte ik dat de respondenten de vragen snel maar wel met een achterliggende gedachte konden opschreven. Ik dacht ook dat een lange vragenlijst na een opname van het pand niet geschikt zou zijn omdat de respondent al veel tijd vrij had gemaakt om mij te ontvangen. Ook vond ik het niet netjes om voor een klein gedeelte van mijn onderzoek de bedrijven nog meer te belasten. Ik gok dat bedrijven dit niet zo ervaren, maar toch heb ik ervoor gekozen om de vragenlijst zo kort mogelijk te houden met maximaal resultaat. Nadat alle respondenten mijn vragenlijst volledig hadden ingevuld en ik de data verwerkt had voelde dit fijn omdat ik hieruit conclusies kon trekken die het onderzoek tegemoet zouden komen.

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

Het feit dat ik mijn eigen doelen bereikt heb tijdens het veldonderzoek en het afnemen van de interviews betekent voor mij dat ik professioneel gehandeld heb. De respondenten hadden nauwelijks vragen over mijn vragenlijst wat voor potentiële problemen had kunnen zorgen. Dit geeft aan dat het kort houden van de lijst en het bijtijds inlichten van de respondenten haar vruchten heeft afgeworpen. Mijn vermoeden is dat de oorzaak hiervan is dat ik de respondenten op hun gemak heb laten voelen en heb proberen in te spelen op het feit dat zij tijd voor mij hadden vrijgemaakt en ik het daarom al een gunst vanuit hun vond om lang te mogen komen. Ik wilde voorkomen dat ik niet serieus werd genomen en daar ben ik naar eigen idee in geslaagd. Een goed voorproces en het vooruitdenken op de situatie kan denk ik hierdoor bijdragen aan een succesvol resultaat in de praktijk.

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen

Vanzelfsprekend vergelijk ik mijn resultaten binnen deze impactcompetentie met de resultaten van voorgaande jaren. Een groot verschil met deze voorgaande jaren is dat ik deze impactcompetentie individueel in de beroepspraktijk heb mogen uitvoeren. Dit is voor mij een mooie mijlpaal. Ik ben er mede hierdoor achter gekomen dat het voorproces naar een interview belangrijk is, maar door het scenario voorafgaand aan het interview te schetsen in je hoofd en je in te beelden hoe het voor een respondent kan gaan zijn kom je snel tot andere ingevingen. Het voordeel hiervan is dat ik heb kon inspelen op een eventuele situatie waarbij een haastige respondent eigenlijk geen zin of tijd had. Om er maximaal resultaat uit te halen was mijn doel dan ook het kort en gemakkelijk te houden. Ik heb mijn vragen zo gesteld dat de uitkomsten nog wel nuttig zijn voor mijn onderzoek, maar de respondent dit ervaart als één minuut werk. De les die ik hieruit heb geleerd is dat ik vooruit kan denken, maar ook de situatie kan omdraaien en mij kan verplaatsen in de schoenen van de respondent.

Conclusie

Ik kijk zeer tevreden terug op het interviewproces en eigenlijk ook op het samenwerkingsproces met de respondenten. Ik zag aan de respondenten dat zij het fijn vonden dat ik mijn woordje klaar had en zij eigenlijk alleen hoefden te volgen. Ik had vermeld dat als zij vragen hadden zij die konden stellen zodat er gemak ontstond en dit is iets wat ik zeker in het vervolg vaker ga toepassen. Wanneer een respondent of iemand waarmee ik samenwerk zich op het gemak voelt, zijn zij eerder geneigd om succesvol mee te werken. Dit klinkt heel logisch, maar ik ben mede hierdoor blij dat ik het ook in de praktijk in mijn voordeel heb kunnen toepassen.

3.4 Communicatief

Indicator: 'Communicceert to the point, duidelijk en ondubbelzinnig.'

Fase 1: Handelen

In de vervolgstappen op de analyserende fase ben ik opzoek geweest naar mogelijke partners en bedrijven die mogelijk wat voor mijn onderzoek konden betekenen. Tijdens een overleg met mijn begeleider Ruben van Brenk vertelde ik hem over mijn visie over zonnepanelen op de daken binnen mijn onderzoek casus. Ruben gaf aan ooit eerder samen te hebben gewerkt met het bedrijf Soft Energy en gaf mij de contactgegevens van Floris Bruning. Na het overleg met Ruben besloot ik Floris te contacteren om zo een datum te prikken voor een gezamenlijke vergadering zodat ik mijn onderzoek kon toelichten. Tijdens het gesprek met Floris gaf hij aan erg tevreden te zijn over mijn voorbereiding en dit resulteerde in een prettig gesprek. Mijn taak tijdens dit gesprek was om er achter te komen wat Floris voor mijn onderzoek zou kunnen betekenen. Daarnaast was het belangrijk dat ik duidelijk en to the point communiceerde met hem omdat dit mijn eerste indruk was naar Soft Energy en Floris toe. Tijdens dit gesprek kwam Floris met het voorstel te beginnen met een korte introductie voordat het gesprek van start zou gaan. Ik vertelde over mijn bouwkundige achtergrond, afstudeeronderzoek en de richting hiervan en Floris vertelde over het bedrijf waar hij werkt, Soft Energy. Na de introductie nam ik vrijwel gelijk de leiding in het gesprek en kon merken dat Floris dit goed oppakte en dit prettig vond. Dit is waarschijnlijk omdat hij nog niet een heel goed beeld had van mijn bezoek en de invulling hiervan. Na het toelichten van het project ontstond er tijd en ruimte om te sparren over mijn onderzoek en wat Soft Energy eventueel zou kunnen betekenen voor mij en mijn onderzoek. Het resulteerde in een enthousiaste Floris die aangaf bereid te zijn om een zogenoemde energiescan uit te voeren van de bedrijven gelegen in mijn casusgebied. Wat van mij verwacht werd was dat ik bepaalde vooronderzoek data aan zou leveren zodat zijn bedrijf de scans kon uitvoeren. Dit betekende dat het gedeelte over zonnepanelen binnen mijn onderzoek voor het grootste gedeelte getackeld zou zijn door dit uit te besteden aan Soft Energy, wat mij vervolgens weer tijd bespaarde die ik in kon zetten voor andere zaken binnen mijn onderzoek.

Fase 2: Terugblikken

Toen het gesprek met Floris begon zag ik aan hem dat hij nog deels onwetend was over mij en mijn onderzoek. Mede hierom stelde hij ook voor om onszelf even aan elkaar voor te stellen. Ik merkte zelf ook dat ik toen het gesprek startte ik een klein beetje haperde in mijn stem omdat wij elkaar niet kenden. Na het voorstellen was dit haperende en onzekere gevoel direct weg. Ik heb vervolgens mijn hele verhaal met betrekking tot het onderzoek verteld en wat zijn eventuele betekenis hierbinnen zou kunnen zijn. Een voornaamste gedachte van mij tijdens dit gesprek, en daarvoor ook, was dit verhaal en de betekenis van Soft Energy zo duidelijk mogelijk formuleren, zodat er geen verwarring kon ontstaan, en ik en mijn verhaal serieus genomen zouden worden. Ik heb dit naar mijn mening bereikt, aangezien ik aan de gemoedelijke sfeer en de positieve, meedenkende reacties van Floris merkte dat hij mij serieus nam en mijn verhaal duidelijk en gestructureerd vond. Nadat Floris vertelde wat hij binnen mijn onderzoek zou kunnen betekenen was ik ontzettend blij want dit voelde zelfs als meer dan ik had willen bereiken, en dan wat ik van te voren had verwacht.

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

Deze situatie betekend voor mij dat ik gedurende de vier jaar van mijn HBO opleiding sterk in mijn schoenen heb gestaan en dit ook mag en kan uiten naar mensen die ik in de beroepspraktijk voor het eerst spreek. Ik kan situaties goed inschatten en hierop adequaat reageren. De positieve ontdekking die hieruit naar voren is gekomen is dat ik goed kan onderhandelen en dat ik stakeholders kan inzetten en bedrijven bij mijn project kan betrekken om het mijzelf makkelijker te maken en hierdoor meer tijd te besparen. De reden dat bovenstaand gesprek goed verliep was deels door de reflecties die ik afgelopen jaren heb gehad en situaties die zich voor hebben gedaan tijdens mijn tweedejaarsstage. Tijdens mijn tweedejaarsstage was mijn begeleider altijd aanwezig, en werd ik voornamelijk op de achtergrond ingezet. De situatie omschreven in deze competentie was, zoals velen tijdens deze stage, individueel, en succesvol, wat mij achterlaat met een goed gevoel. Dit heeft denk ik voornamelijk te maken met het ouder worden en de groei die ik heb doorgemaakt binnen mijn zelfverzekerdheid, maar ook door bijvoorbeeld het werk wat ik in mijn vrijetijd beoefen als Senior Team Captain over een groep mensen binnen de sales. Hier heb ik geleerd mensen te peilen en situaties privé en in de beroepspraktijk goed in te schatten zodat ik hierop goed kan handelen.

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen

Ik ben zeker van plan dit soort situaties vaker te laten ontstaan. Ik ben dit van plan door allereerst duidelijke besprekingen te hebben met mijn begeleiders over hun supervisie en mogelijkheden tot het voorstellen aan anderen die mogelijk een toevoeging kunnen zijn binnen mijn onderzoek. Mochten deze situaties vaker ontstaan zal het wel belangrijk blijven niet te overmoedig te worden van de successen. Ik moet bewust blijven van het feit dat deze situatie niet altijd zo positief zal uitpakken naar mijn kant toe, maar dat een toekomstige Floris het ook niet met mij eens kan zijn en het gesprek kan resulteren in een minder positief resultaat. Het nadeel hiervan is dat ik veel tijd verlies, maar er wellicht een positieve draai aan kan geven, doordat ik er een connectie bij heb die ik kan inzetten voor andere, latere doeleinden in mijn carrière. Hierdoor neem ik mijzelf voor dat ik er in de toekomst altijd voor zal zorgen dat ik voorbereid een gesprek in ga. Op deze manier zullen alle personen met wie ik toekomstige gesprekken zal hebben zien dat ik serieus over situaties nadenk en goed voorbereid ben, waardoor de situatie zich sneller positief voor mij zal uitpakken.

Conclusie

Als ik terugkijk op deze situatie ben ik er heel erg trots op. Dat een situatie beter uitpakte dan ik had verwacht had ik van te voren niet zien aankomen. Ik kan dan ook concluderen dat mijn communicerende vermogen gelijk is aan dat van mijn collega's in de beroepspraktijk. Dit heeft mij voor de toekomst ook weer extra zelfvertrouwen gegeven om in eenzelfde soort situatie deze op een positieve manier goed uit te voeren.

3.5 Oordeelsvorming & Onderzoekend

Indicator: 'Weegt & beargumenteerd alternatieven af en neemt daarin meerdere criteria mee.'

Indicator: 'Ziet of legt verbanden tussen gegevens.'

Fase 1: Handelen

De impactcompetentie 'oordeelsvorming en onderzoekend' heb ik behandeld aan de hand van verschillende taken binnen situaties. Tijdens mijn literatuuronderzoek en het uitwerken van data in het veldonderzoek ben ik bezig geweest met het uitspelen van argumenten om tot het beste antwoord te komen. In deze situaties heb ik mij beziggehouden met het, voorafgaand aan mijn veldwerk, samenstellen van een categorieënlijst van bedrijfspanden in het plangebied. Om tot deze categorieën te komen heb ik vergelijkbare onderzoeken naast mijn onderzoek gehouden. Zo kon ik valide gegevens uit deze onderzoeken overnemen en eventueel afwegen of deze van toepassing waren op mijn onderzoek.

In het veldonderzoek wilde ik de onderzochte panden een advies geven over de mogelijkheden van 'warmtebronnen'. Zo bestaat er de mogelijkheid om per pand te bekijken welke mogelijkheden er bestaan, maar kan er ook ingezet worden op een collectief warmtesysteem. Zo heb ik de afweging gemaakt en beargumenteerd welk systeem efficiënter is en waarbij de gemeente Utrecht uiteindelijk het meest profijt van heeft. Mijn taak binnen deze situatie is voornamelijk de neutrale kijker en onderzoeker zijn die een adviserende rol heeft naar de lezer van mijn uiteindelijke eindproduct. Ik heb voor- en tegenargumenten van verschillende situaties afgewogen en heb de data die tijdens de pandopnames is verzameld hierin meegenomen. Zo kan het zijn dat in sommige gevallen een individueel systeem veel meer voor de hand ligt dan een collectief systeem. Het resultaat voor de uiteindelijke lezer is dan ook dat het product helder is omdat ik mijn keuzes heb toegelicht, en op een duidelijke manier twijfel heb weggenomen doordat ik situaties heb uitgewerkt waaraan getoetst kan worden.

Fase 2: Terugblikken

In deze situatie zag ik niet direct resultaat van mijn handelen omdat het schriftelijk vastgelegd is. Wat ik hoop te bereiken met het oordeelsvormen binnen mijn stappenplan is dat de uiteindelijke lezers van mijn stappenplan weinig twijfel zullen hebben bij de keuzes die ik gemaakt heb in dit onderzoek. Ik heb gedurende mijn onderzoek niet alle keuzes zelf kunnen maken en heb mijn keuzes/oordelen ook doorgesproken met begeleiders en met mede studenten van mijn jaar. Ik ben van mening dat doordat ik mijn keuzes heb doorgesproken met anderen, ook mensen die weinig te maken hebben met mijn onderzoek, de onderbouwing nog sterker is, omdat deze al getoetst is. Ook wilde ik op deze manier de reacties peilen van de respondenten die ik gevraagd had om feedback. Het was erg lastig om voor kleine oordelen een reactie te vragen, maar uiteindelijk bleek dat iedereen meedenkend en verhelderend was in de reactie. Het heeft positief uitgepakt dat ik mijn geproduceerd werk heb laten beoordelen door actoren die verder van het onderzoek afstonden. Zo bleek dat sommige onderdelen niet duidelijk genoeg beschreven werden. Door deze vondsten kon ik dit aanpakken. Dit voelde uiteindelijk goed en hierdoor kon ik ook mijn bevindingen met meer duidelijkheid en overtuiging overbrengen.

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

Voor mij is het nu helder dat als ik mijn oordelen wil valideren ik er niet vanuit kan gaan dat dit gaat zonder het voorleggen aan derden. Dit kan leiden tot extra ingevingen of juist een eyeopener zijn omdat een lezer mijn deel bijvoorbeeld niet duidelijk vindt. Ik ben mij bewust van het feit dat als ik mijn studieloopweg wil vervolgen bij

de universiteit, het valideren en oordeelvormen belangrijker gaat worden. Voor mij is het dan ook een mooie ontdekking dat ik er nu al bewust mee bezig ben en wellicht hierdoor een stapje kan voorlopen op traditioneel bouwkundigen of anderen die het volgen van een master ook ambiëren. De reden dat ik mij dit nu realiseer is deels omdat het vanuit de studie verplicht is om te denken volgens dit systeem, maar ook omdat het in de praktijk logisch is dat derden meekijken met jouw werk. Dit heeft te maken met het feit dat je in je eentje wel een oordeel kunt geven of argumenten kunt aantonen, maar dat deze oordelen en argumenten een stuk sterker staan wanneer anderen hierover mee kunnen sparren en hun mening hierover kunnen geven. Zo zorg ik er voor dat mijn oordelen en argumenten haar kritische punten behouden.

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen

Het afwegen van criteria is ook toe te passen bij het uitvoeren van simpele taken. Zo zal ik mijzelf niet altijd verplichten meerdere criteria mee te nemen bij het maken van keuzes, maar zal dit mij wel tot andere inzichten kunnen brengen. Het voordeel hiervan is dat mijn werk of keuzes vaak naar een hoger niveau getild zullen worden omdat het dan gaat over mijn getoetste mening, die voorgelegd en bekritiseerd is door derden. Het nadeel kan zijn dat het de tijd in de weg kan zitten. Feedback of meedenkwerk vraagt extra tijd van anderen maar ook van mijzelf. Wat ik mijzelf voorneem is om van te voren tijd te reserveren voor het vragen en verwerken van feedback. Belangrijk hierbij is rust nemen, van het werk afstappen en toelaten dat anderen, bijvoorbeeld iemand die verder van het vraagstuk af staat, het werk kan doornemen. Dit zal mij tijd geven om tot nieuwe ingevingen te komen, en zorgt er voor dat mijn werk beter, op een positieve, niet gehaaste manier gevalideerd kan worden.

Conclusie

Door terug te kijken op deze situatie kan ik stellen dat het afwegen van keuzes iets is dat ik tijdens mijn afstuderen soms bewust, maar veelal ook onbewust heb gedaan. Ik voelde vanzelf aan de situatie of het nuttig was dat er iemand even meekeek met mijn werk. Uiteindelijk is het doel dan ook dat de personen die mijn werk gaan lezen kunnen inzien dat er meer dan één keer nagedacht is over een argument of statement in mijn onderzoek en dat dit betrouwbaar overkomt.

3.7 Systemisch

Indicator: 'Geeft blijk van een interdisciplinaire benadering door over de grenzen van zijn eigen vakgebied heen te kijken.'

Fase 1: Handelen

Voor mij was het tijdens mijn afstuderen snel duidelijk wat 'interdisciplinair bezig zijn' zou gaan betekenen. In mijn specialisaties heb ik geleerd dat stakeholders binnen een project en zeker bij het afstuderen kunnen zorgen voor nieuwe inzichten, maar ook werk voor jou kunnen verduidelijken. Na mijn literatuuronderzoek en voordat ik aan mijn veldonderzoek begon had ik een kleine bufferweek gepland om stakeholders te vinden binnen mijn afstudeercasus. Mijn begeleider heeft tijdens de bespreekmomenten soms wat namen en bedrijven genoemd die ik wellicht zou kunnen benaderen. Zo heb ik allereerst de belangrijkste partij benaderd, de ondernemersvereniging voor wie ik samen met de gemeente Utrecht mijn afstudeeronderzoek doe. Ook heb ik contact gezocht met software ontwikkelaars zoals Strukton Workshpere die samen met CFP Green Buildings de CSR-manager ontwikkelen. Zo heb ik gevraagd of ik deze tool mocht inzetten tijdens mijn afstuderen.

Daarnaast heb ik binnen de gemeente Utrecht constructeurs benaderd om vragen te stellen over de daken die in mijn casus liggen. Zo ben ik er achter gekomen of deze geschikt zijn voor installaties en PV-panelen. De laatste partij waaraan ik veel aan heb gehad was Soft Energy. Floris van Soft Energy was erg gecharmeerd van mijn verhaal en hij gaf aan voor mijn onderzoekspanden het zonnepaneel gedeelte te willen uitzoeken.

Binnen deze situaties was mijn taak voornamelijk werkbeparing voor mijzelf, maar ook het uitbreiden van mijn eigen netwerk. Tijdens de gesprekken wilde ik laten blijken dat mijn studie Built Environment zichzelf breed oriënteert en mede hierdoor ik met verschillende vakgebieden kan meepraten, en vervolgens ook kan inzetten tijdens mijn afstuderen. Zo heb ik door breder te kijken dan een standaard 'bouwkundige' ook experts geworven van de vakgebieden energie, constructies en softwareontwikkeling.

Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in werkvermindering omdat ik een deel van mijn werk heb kunnen uitbesteden. Ook heeft deze situatie geleid tot het verbreden van mijn netwerk. Dit kan ik later na mijn afstuderen ook zeker inzetten in mijn voordeel. Wat ik voor de stakeholders heeft opgeleverd is naamsbekendheid gezien zij hebben meegeholpen bij mijn afstudeerproces.

Fase 2: Terugblikken

Wat ik in deze situatie voornamelijk zag is een open en meedenkende houding bij de stakeholders. Ik heb voornamelijk verwezen naar de persoon die mij voorgesteld heeft om langs te komen zodat ik een referentiekader had. Ik dacht voornamelijk aan mijn eindresultaat van het afstuderen en hoe bepaalde stakeholders interessant kunnen zijn. Ik merkte dat ik met een professionele houding bezig was en toen ik positieve reacties terug kreeg, werd dit ook bevestigd. Ook tijdens het bespreken van deze situaties naar mijn begeleider reageerde hij verrast en positief. Dit heeft mij ook weer extra gemotiveerd.

Fase 3: Bewustwording van essentiële aspecten

Dat ik interdisciplinair kan kijken naar vraagstukken en dit ook heb kunnen toepassen in de praktijk is voor mij een stap in de goede richting. Uiteindelijk heb ik het mijzelf eigen gemaakt door bij de mogelijke problemen niet mijzelf als referentiekader te gebruiken, maar te denken aan partijen die een opdracht waar ik problemen bij ervaar, misschien niet zien als probleem. Doordat ik Built Environment studeer heb ik veel geleerd over het

brede vakgebied in de bouw en kan dus, zoals is gebleken, goed overweg bij bedrijven met een andere achtergrond. Daarnaast kan ik meepraten en begrijp ik de termen die gebruikt worden. Waar ik dan ook achter ben gekomen tijdens het afstuderen is dat stakeholders benaderen en inzetten in mijn voordeel niet lui is, maar juist professioneel. En hier ben ik trots op. Ik heb dit uiteindelijk te danken aan het groeien binnen mijn studie en creëren van ervaring. Hierdoor ben ik op een positieve manier arroganter geworden en kom ik meer op voor mijzelf als ik beladen zal worden met werk waarop ik niet snel een antwoord zal vinden. Het aanleren van deze eigenschap zal ik zeker in de loop van mijn vervolgstudie blijven ontwikkelen.

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen

Ik denk ook dat ik het interdisciplinair denken kan verbreden tot verder dan alleen mijn studie. Zo weet ik dat ik tijdens borrels op de HU of netwerkgelegenheden binnen mijn kringen ook graag het gesprek aan ga met partijen of mensen die ik nog niet ken. Het voordeel van het inzetten op deze competentie blijft dan ook dat ik mijzelf blijf uitdagen met het gevolg dat werk of situaties minder snel saai zullen worden. Ook zal een voordeel zijn dat ik positieve reacties terugkrijg die kunnen resulteren in het uitvoeren van werk voor mij. Dit kan mij zoals in deze situatie tijd besparen. Mijn doel is dan ook om gelijksoortig te handelen in een vervolgsituatie en juist te leren van fouten wanneer deze voor zouden komen.

Conclusie

Bij het terugblikken op deze situatie kan ik de conclusie trekken dat ik mijn communicerende vermogen kan combineren met systemisch denken. Het feit dat ik erin ben geslaagd om stakeholders te vinden buiten mijn vertrouwde studieomgeving is voor mij een enorme winst en heeft daarnaast ook zijn vruchten afgeworpen. Dit geeft mij zelfvertrouwen en ik wil hiermee ook aantonen dat ik met een klein beetje positieve arrogantie het werk voor mij kan verlichten en tevens mijn netwerk hiermee kan verbreden.

4. Feedback

4.1 Niveau 1

De ervaring van de afgelopen vier jaar leert dat het vaak fijn is om naast het werkzaam zijn in de beroepspraktijk terug te vallen op een veilige omgeving waar de gesprekken wat genuanceerder zijn. Hierdoor heb ik gekozen om ook feedback te vragen aan medestudenten op het eerste niveau. Ik heb veel samengewerkt met Ramon Oost, een medestudent met wie ik vanaf het eerste jaar al veel projecten heb doorlopen. Feedback op niveau 1 fungeerde tijdens mijn afstuderen meer als een validatiemethode en als klankbord om te kijken of wij beiden goed op weg waren tijdens het afstuderen.

Feedback Ramon

“Tijdens het afstuderen zijn er af en toe terugkomdagen om gezamenlijk met het kennisteam elkaars werk en voortgang te bespreken. Dit zijn vaak algemene bijeenkomsten waardoor je geen inhoudelijke feedback ontvangt van medestudenten. Door de jaren heen hebben wij veel samengewerkt en projecten succesvol afgerond. Om die reden hebben we naast deze kennisteam bijeenkomsten zelf klankbordsessies ingepland om elkaars werk te bekijken. Je bent tijdens deze bijeenkomsten altijd gedreven en ambitieus wat bijdraagt aan de kwaliteit van het werk. Het terugvallen in een vertrouwde omgeving heeft als resultaat dat we even met een frisse blik naar de verslagen kunnen kijken waardoor we soms tot nieuwe inzichten komen. Tijdens onze afspraken sparren we over de inhoud en welke richting het onderzoek op gaat. Onze bijeenkomsten zijn een soort terugval basis waar we in een vertrouwde omgeving door middel van laagdrempelige gesprekken kunnen communiceren over het afstuderen.

Door de jaren heen hebben wij veel samengewerkt wat ik als erg prettig heb ervaren. Ik zie dat jij je de afgelopen jaren flink ontwikkeld hebt in je manier van professioneel handelen. Tijdens het afstuderen neem je nu de leiding over je onderzoek en benader je stakeholders die betrokken zijn bij je onderzoek. Je bent niet afwachtend en indien deze partijen niet reageren zit je er bovenop en bel je er indien nodig achteraan. Je communicatie met de beroepspraktijk is bewonderingswaardig.”

4.2 Niveau 2

Per mail heb ik mijn bedrijfsbegeleider, Ruben van Brenk van de gemeente Utrecht, gevraagd te reageren op mijn competenties en deze te voorzien van feedback. De competenties zijn naderhand besproken met mijn begeleider en nader toegelicht. De impactcompetenties ‘samenwerkend’ en ‘systemisch’ heb ik na het feedback moment verder gebracht tot niveau drie door een dialoog aan te gaan met hem. Uiteindelijk zijn wij beiden akkoord gegaan met de situaties beschreven in dit portfolio.

Leadership

Indicator: ‘Wordt als een volwaardige gesprekspartner geaccepteerd.’

Je neemt op veel meer fronten het initiatief. Zoals het inplannen van afspraken met mij om de voortgang te bespreken, afspraken met de bedrijven te maken, na te denken over de format van de hand-out, etc. Wees soms niet te bescheiden, laat ook tijdens de werkoverleggen actief weten dat je een bespreekpunt hebt en stel vragen over de onderwerpen. Laat je mening blijken wanneer je deze hebt!

Organiserend

Indicator: 'Brengt mogelijke knelpunten in kaart.'

Klopt. Maar ook bij de (on)mogelijkheden van de hand-out geef je suggesties hoe het beter kan.

Samenwerkend

Indicator: 'Weet samen te werken met andere partijen buiten de eigen afdeling of organisatie en daarmee de eigen doelen te bereiken.'

Ik denk niet dat je dit als samenwerkend kunt beschouwen. Strukton heeft je geholpen met de CSR-manager. Samenwerken met mij heb je een beetje met mij gedaan. Rekening houdend met mijn agenda, samen naar een bedrijf. Je bent vooral bezig geweest met je opleiding om die af te maken en hebt gehaald wat je nodig had.

Communicatief

Indicator: 'Communiqueert to the point, duidelijk en ondubbelzinnig.'

Ik vind niet dat je dit voorbeeld als communicatief kunt beschouwen. Tijdens de bedrijfsbezoeken heb je goed duidelijk kunnen maken waarvoor je kwam en wat je nodig hebt.

Oordeelsvorming & Onderzoekend

Indicator: 'Weegt & beargumenteerd alternatieven af en neemt daarin meerdere criteria mee.'

Indicator: 'Ziet of legt verbanden tussen gegevens.'

Ik heb weinig gezien waartoe jouw literatuuronderzoek heeft geleid tot een bepaalde input van de stukken. Ik denk dat je veel meer vragen moet stellen of discussies aangaan. Ook actiever zijn in bijeenkomsten. Probeer breder te kijken dan alleen het onderwerp wat jou aangaat.

Systemisch

Indicator: 'Geeft blijk van een interdisciplinaire benadering door over de grenzen van zijn eigen vakgebied heen te kijken.'

Ik vind dit geen goed voorbeeld van systemisch zijn. Ik vind juist dat je veelal binnen je eigen vakgebied bent gebleven. Denk eens na waarin wel blijkt dat je systemisch hebt gehandeld.

4.3 Niveau 3

Om mijn competenties op het derde niveau in de beroepspraktijk te toetsen heb ik het bedrijf Soft Energy die mij geassisteerd hebben met zonne-energiescans en stakeholder zijn geworden binnen mijn project door mijn initiatief, gevraagd om te reageren op mijn manier van professioneel ontwikkelen. In de mail geeft Emily Fransen van Soft Energy aan dat ik op een gepaste en heldere manier heb gecommuniceerd, zie figuur 2.



Figuur 2, email Emily Fransen van Soft Energy

5. Metareflectie

Om de reflecties te vergelijken wordt er gebruik gemaakt van de metareflectie methode. Tijdens deze laatste reflectie wordt de samenhang tussen de verschillende reflecties duidelijk gemaakt. Bij deze reflectie is er gereflecteerd door als een helikopter ‘boven’ reflecties te zweven om op deze manier de samenhang van de reflecties te bepalen en de groei en ontwikkeling te verduidelijken.

De rode draad binnen de reflecties is dat al mijn reflecties tijdens mijn afstuderen op niveau 3 in de beroepspraktijk zijn uitgevoerd. Tijdens het afstuderen heb ik onderzoek gedaan in samenwerking met de gemeente Utrecht en de ondernemersvereniging Nieuw Overvecht. In dit onderzoek heb ik gekeken naar mogelijke verduurzamingsstappen voor bedrijven gelegen in Nieuw Overvecht en heb dit visueel gemaakt door middel van een stappenplan. Omdat het proces tijdens mijn afstuderen bestond uit drie fases (literatuuronderzoek, interviews en veldonderzoek) is te lezen dat sommige situaties van de competenties veel affiniteit met elkaar hebben.

5.1 Vakmanschap

De competentie vakmanschap met onderliggende indicator ‘kan kennis en inzichten adequaat toepassen in de professionele stedelijke contexten van Built Environment’ ga ik niet aantonen door middel van een situatie, maar door via een metareflectie te reflecteren op de competenties. Aan de hand van alle competenties en situaties is te herleiden dat ik mijzelf goed heb ontwikkeld naar niveau drie en dat ik correct kan handelen binnen de stedelijke contexten van Built Environment.

Uit mijn reflecties is te herleiden dat ik gedurende mijn afstuderen minder aan het twijfelen ben om initiatief te nemen dan tijdens mijn tweedejaarsstage. Vanaf het moment dat ik begon met het maken van mijn plan van aanpak tot in de laatste weken van de afronding van het afstuderen heb ik mijzelf gemotiveerd om de laatste loodjes van de studie Built Environment succesvol af te sluiten.

Als metareflectie kan ik dus samenvatten dat verantwoordelijkheid krijgen mijn norm is. Door mijn aandacht bij de opdracht te houden en nauwkeurig te werk gaan kan ik deze verantwoordelijkheid waarborgen en verkrijgen bij mijn collega's. Na het verwerken van de feedback kan ik concluderen dat ik het sterkst ontwikkeld ben richting een verantwoordelijk persoon. Tijdens het afstuderen ben ik erachter gekomen dat het zelfstandig werken mij goed af gaat. Ik was niet bang om zelf tot actie over te gaan zonder dat dit van mij gevraagd werd. Een van de mooie dingen waarop ik kan terugblikken is dat ik de bedrijven zelf heb benaderd door middel van een brief, een mail en later ook via de telefoon. Dit toont aan dat de angst voor contact naar de beroepspraktijk door kennis en ervaring van voorgaande jaren aanzienlijk is verminderd en direct contact leggen juist iets is waar ik sterk in geworden ben en nu ook als prettig ervaar.

Voor mij is iemand die professioneel handelt binnen Built Environment een persoon die goed van zichzelf weet waar zijn of haar krachten liggen, maar niet bang is om zwakheden te delen. Dit alles om uiteindelijk met een zo goed mogelijk eindproduct te komen. Ik merk aan mijn handelen ook dat een afstudeerder goed moet kunnen meepraten met verschillende vakgebieden. In de impactcompetentie ‘Systemisch’ wordt dan ook gevraagd om interdisciplinair te denken. Nu ik bijna ben afgestudeerd zie ik steeds meer een meerwaarde in deze vorm van kennis.

Tijdens mijn tweedejaarsstage zag ik veel collega's die specialist waren, die wanneer er iets gevraagd werd, waar zij weinig of geen kennis van hadden, er rumoer en onzekerheid ontstond. Als bijna afgestudeerde durf ik te zeggen dat ik bekwaam kan handelen in dit soort situaties en mogelijke problemen om weet te zetten in een kans of uitdaging om juist over dit vakgebied meer te leren. Ook zal ik sneller kunnen meepraten met andere sectoren gezien mijn afstudeerrichting (duurzame transformatie) een mix is van drie hoofdsectoren namelijk: Bouwkunde, Installatietechniek en ICT.

5.2 Reflective practitioning

Om de metareflectie volgens het Korthagenmodel te doorlopen is het van belang dat een student gaat reflecteren op het reflectieproces, met andere woorden op het proces van leren van ervaringen via reflectie. Om dit reflectieproces tegemoet te komen is aan de hand van de impactcompetentie 'Reflectieve Practitioning' gereflecteerd op het reflectieproces. Zo is er zoals in het plan van aanpak beschreven staat nog een negende competentie ontwikkeld tijdens mijn afstuderen om aan te tonen dat ik zeker tijdens mijn afstuderen het leerproces extra goed wil doorlopen.

Welke leermomenten waren er?

Bij het afstuderen waren de leermomenten voornamelijk tijdens het bezoeken van bedrijven in het veldwerk en bij het benaderen van stakeholders voor mijn afstudeeronderzoek. Hier heb ik voornamelijk geleerd dat ik soms wat positief arrogant mag zijn om uiteindelijk iets van een ander te krijgen. Wanneer ik dit niet had gedaan zou ik naar alle verwachting langer over mijn afstuderen hebben moeten doen omdat ik stakeholders stukjes werk van mijn onderzoek heb kunnen laten uitvoeren met goed resultaat. Dit voelt achteraf nog steeds als een machtig gevoel. Met machtig bedoel ik niet per sé dat ik mijzelf boven anderen plaatste, maar ik weet wel dat ik het fijn vind om op deze manier werk te kunnen delegeren. Iets wat ik nooit tijdens mijn BBE carrière heb mogen doen.

Welke rol speelden anderen in het bevorderen van mijn leren?

Ik heb bij het afstuderen van drie verschillende achtergronden feedback gehad om mijn leren te bevorderen. Allereerst is er op niveau één met mede studenten overlegd en zijn wij eens in de zoveel tijd samengekomen om elkaars werk van feedback te voorzien en om de stand van zaken met betrekking tot het afstuderen te peilen. Op niveau twee heb ik met mijn kennisbegeleider op de HU en op mijn afstudeeradres overleggen ingepland waarbij ik altijd met vragen terecht kon. Van mij werd hier wel verwacht dat ik het gesprek goed had voorbereid. Mijn kennisbegeleider en aanspreekpunt bij de gemeente hebben mij aan het denken gezet en mijn leerproces bevorderd door mij in een juiste denkrichting op te sturen, maar nooit het directe antwoord op een vraag te geven. Op niveau drie hebben stakeholders en respondenten die ik heb geïnterviewd mijn leerproces bevorderd. De respondenten hebben gezorgd dat ik volgens een legitieme onderzoeksmethode mijn proces doorloop en mijn acties heb leren SMART te maken. De stakeholders hebben mijn leerproces niet alleen bevorderd, maar ook weer op mijn professionele ontwikkeling gereflecteerd. Dit was voor mij aan de ene kant spannend, maar ook een mooie en unieke uitdaging die ik tijdens mijn afstuderen ben aangegaan.

Welke problemen en sterke punten zie ik in mijn eigen manier van leren?

Een van mijn sterke punten in mijn leerproces tijdens het afstuderen, maar ook zeker tijdens de opleiding Built Environment is dat ik mijzelf goed kan profileren tegen anderen en hierdoor als voorwaardig gesprekspartner gezien wordt. Een valkuil hiervan is dat er soms overmoedigheid of arrogantie ontstaat, maar ik heb geleerd hoe

ik hier mee om moet gaan. Door mijzelf eerst nederig op te stellen, maar uiteindelijk toch aan te geven wanneer ik ergens iets van vind verkrijg ik commitment. Zo wil ik ook groeien als persoon in de rest van mijn carrière. Ik zie mijzelf als een groepspersoon die niet bang is voor verantwoordelijkheid en niet schroomt om zelf de leiding en verantwoordelijkheid te nemen.

6. Ambities en voornemens

De metareflectie geeft inzicht in wat ik wil ontwikkelen in de komende jaren. Gedurende mijn vier jaar binnen de BBE heb ik in elk ontwikkelingsportfolio mijn doelen gesteld om uiteindelijk mijzelf tot niveau drie te ontwikkelen. Door persoonlijke ontwikkelplannen te schrijven kon ik altijd achter de hand houden welke competenties aandacht nodig hadden en waar ik al wel best ver was.

Nu ik klaar ben met mijn looptraject op de Hogeschool Utrecht eindigt voor mij de ontwikkeling nog niet. Ik heb al een aantal jaar de ambitie om door te studeren en op te gaan voor mijn masters. Ik ga vanaf september 2019 starten aan het verplichtte schakeltraject op de Technische Universiteit in Eindhoven (TU/e). Tijdens dit schakeltraject krijgt ik academische vakken en extra wiskunde om aan te sluiten op studenten vanuit een WO opleiding. Uiteindelijk ambieer ik om te starten aan de master Architecture Building and Planning (ABP) met als voorlopige track Building Physics and Services.

Op het gebied van professionele ontwikkeling zal ik zoals mijn leerteambegeleiders altijd gezegd hebben ‘altijd blijven groeien’. Ik kan zeggen dat de studie Built Environment mij een sterke basis heeft gegeven op het gebied van zelfreflectie en competentiegericht te werk gaan. Ik kan mijzelf tegenover anderen van de studie onderscheiden en ben van plan vol goede moed en zelfvertrouwen mijn schakeljaar in te gaan.



Figuur 3, logo Technische Universiteit Eindhoven

7. Bibliografie

Acedde! (2012, 10 03). *Hoe benoem ik mijn gevoelens?* Opgehaald van http://www.12accede.nl/benoeming-gevoelens_categorieen.pdf

Studielicht. (2011, 05 17). *Hoe gebruik ik de reflectiecirkel van Korthagen?* Opgehaald van <https://www.arteveldehogeschool.be/studielicht/node/95>

8. Bijlagen

Bijlage 1: POP

Persoonlijk ontwikkelplan afstudeerstage Gemeente Utrecht



1e examiner: K.H.E. Grooten

2e examiner: H. Brinksma

Auteur: Koen Reinders

Studentennummer: 1677993

Inleverdatum: 04 maart 2019

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Competentiekader.....	5
2.1 Literatuur	5
3. Persoonlijk ontwikkelplan (POP).....	7
4. Planning	11
5. Feedback	11
6. Bibliografie.....	12

Datum en versienummer: 07/02/2019 – V1.0
Datum en versienummer: 25/02/2019 – V2.0
Datum en versienummer: 01/03/2019 – V3.0

(review medestudent Ramon Oost)
(review stagebegeleider)

1. Inleiding

In de beginperiode van het afstuderen is er per student een persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgesteld met hierin benoemd welke impactcompetenties hij/zij ambieert om tijdens het afstuderen aan te tonen op niveau 3. De impactcompetenties worden aangetoond aan de hand van een ontwikkelvraag met ieder zijn onderliggende indicator.

Een POP wordt van te voren opgesteld om tijdens het afstuderen inzicht te geven wat er ontwikkeld wordt en binnen welke (mogelijke) situaties dit kan gebeuren. De mogelijke situaties zijn later in het POP vertaald naar een planning ter verduidelijking naast het plan van aanpak (PVA).

De beginproducten (PVA en POP) zijn de startproducten tijdens het afstuderen en zijn deels de onderlegger voor het ontwikkelingsportfolio. In dit portfolio wordt er gereflecteerd op de situaties die zijn ontstaan tijdens het afstuderen door middel van de methode van Korthagen. Aan de hand van deze methode wordt men zich bewust van zijn eigen kunnen en zullen de impactcompetenties met onderliggende indicatoren worden aangetoond. In tabel 1 zijn de door mij gekozen impactcompetenties weergegeven met daarnaast de lijst van indicatoren. In het hoofdstuk 3 'Persoonlijk ontwikkelplan' staat de tabel met ontwikkelvragen en verwachte situaties.

Tabel 1

Impactcompetentie	Wat wil ik ontwikkelen?
Reflective practitioning	• Is gemotiveerd om op basis van een goed zelfinzicht (sterke kanten, zwakheden en begrenzungen) te groeien in kennis en ervaring. • Investeert in de eigen ontwikkeling en profilering. • Neemt verantwoordelijkheid voor eigen gedrag en is aanspreekbaar op zijn gedrag. heeft de moed om fouten te maken en daardoor te groeien. • Overschat noch onderschat de eigen competenties. • Ontwikkelt op basis van reflectie en feedback zichzelf, de ander, de situatie, de organisatie en de externe context.
Leadership	• Verbeterd voortdurend de praktijk en de leerprestaties. • Is zichtbaar en verkrijgt commitment. • Wordt als een volwaardige gesprekspartner geaccepteerd. • Heeft een voortrekkersrol. • Fungeert als verbindingspersoon of woordvoerder. • Brengt ideeën en standpunten met enthousiasme, zelfvertrouwen en beslistheid. • Wordt als specifiek deskundig en oordeelkundig beschouwd op een kennisgebied en bevordert en ontwikkeld daarin de vakkennis.
Organiserend	• Formuleert realistische doelen en betreft anderen daarbij. • Realiseert doelen met concrete acties. • Zet zich naar beste kunnen in voor gemeenschappelijk doel. • Brengt mogelijke knelpunten in kaart. • Let op de voortgang en houdt vinger aan de pols.
Samenwerkend	• Toont belangstelling en respect voor de ander en houdt rekening in het handelen met de gevoelens, interesses, motivaties, mogelijkheden en behoeften van anderen. • Bevordert een goede onderlinge sfeer, bindt en boeit. • Ondersteunt collega's. • Denkt (pro)actief mee; brengt creatieve ideeën in en geeft waar nodig adviezen. • Geeft zich rekenschap van anderen en de omgeving. Is zich bewust van het effect van zijn eigen gedrag op anderen, maakt dit bespreekbaar en toont aan daar rekening mee te houden. • Weet samen te werken met andere partijen buiten de eigen afdeling of organisatie en daarmee de eigen doelen te bereiken. • Brengt verschillen in standpunt of inzicht naar elkaar toe, creëert win-win situaties. • Richt zich vanuit het inzicht dat samenwerken leidt tot betere prestaties, samen met anderen binnen de eigen organisatie de activiteiten op een gemeenschappelijk doel, uitgaand van de individuele profielen (sterke kanten, zwakheden en begrenzungen).
Communicatief	• Communiceert to the point, duidelijk en ondubbelzinnig. • Maakt een goed gestructureerd rapport. • Geeft heldere en boeiende presentaties, stemt het betoog af op de toehoorder(s) en gaat in op reacties. • Toont aan gesprekken te kunnen leiden en vergaderingen te kunnen voorzitten. • Stemt schriftelijke communicatie af op doelgroep.

Oordeelsvorming	• Mondeling communicatief: Legt gemakkelijk contacten met mensen van uiteenlopende aard en uiteenlopend niveau. • Overtuigt anderen en verkrijgt instemming bij bepaalde plannen en ideeën. • Herkent communicatiepatronen en zet gesprekstechnieken in. • Maakt gecompliceerde zaken (feiten, redeneringen, meningen, ideeën) in begrijpelijke taal duidelijk.
	• Onderbouwt een oordeel met feiten. • Komt op basis van dit oordeel tot een persoonlijk standpunt. • Weegt beargumenteerd alternatieven af en neemt daarin meerdere criteria mee. • Onderbouwt een oordeel met feiten en vanuit verschillende invalshoeken. • Weegt beargumenteerd alternatieven af en neemt daarin meerdere invalshoeken en criteria mee; • Komt snel en gemakkelijk tot een onderbouwd oordeel. • Komt op basis van dit oordeel tot een persoonlijk standpunt. • Overziet effecten van acties en besluiten die gebaseerd zijn op het eigen standpunt, betreft deze in de overwegingen en houdt daarbij rekening met zowel lange en korte termijn als met onzekere factoren. • Stimuleert anderen om tot een goed onderbouwd en genuanceerd oordeel te komen, leidend tot interactie.
Onderzoekend	• Ziet welke informatie nodig is voor het oplossen van de vraagstelling en spoort die methodisch op. • Ontleedt vraagstukken en ideeën en herleidt ze tot de kern. • Ziet of legt verbanden tussen gegevens. • Ordent informatie overzichtelijk, systematiseert en structureert. • Trekt door logisch redeneren conclusies en komt tot oplossingen. • Relateert de vraagstelling aan soortgelijke vraagstellingen. • Brengt van voorgestelde oplossingen de voornaamste effecten en implicaties in beeld.
Systemisch	• Geeft blijk van een interdisciplinaire benadering door over de grenzen van zijn eigen vakgebied heen te kijken. • Heeft inzicht in en houdt overzicht over situaties en processen in hun samenhang ('systeemdenken'). • Benadert die situaties en processen hiertoe als een functioneel geheel van onderling verbonden onderdelen, inclusief omschrijvingen van die relaties.
Vakmanschap	• Heeft aantoonbaar actuele basiskennis van en inzicht in het vakgebied van Built Environment. • Heeft aantoonbaar diepgaande en actuele kennis van en inzicht in het vakgebied van Built Environment. • Kan die kennis en inzichten adequaat toepassen in de professionele stedelijke contexten van Built Environment. • Maakt gebruik van de vakkennis van anderen. • Heeft een onderbouwde visie op belangrijkste aspecten binnen het werkveld. • Is actief gericht op het delen van eigen vakkennis met anderen.

2. Competentiekader

Van vierdejaarsstudenten wordt een proactieve houding en zelfstandigheid verwacht. Ter validatie van de competenties en situaties die zich gedurende het afstuderen gaat voortdoen is literatuur geraadpleegd.

2.1 Literatuur

Gedurende de drie eerste jaren van de opleiding BBE aan de Hogeschool Utrecht heb ik enige bronnen en boeken geraadpleegd. Deze literatuur heeft mij ondersteund bij het inschatten van situaties en begrijpen van de impactcompetenties. Veel literatuur is tijdens terugkomdagen in mijn tweede jaar (stage) besproken in mijn leerteam. Hier werd er door iedereen gekeken naar mogelijke bronnen die het competentieproces kunnen ondersteunen. Tijdens het afstuderen maak ik gebruik van literatuur die destijds besproken is en ga ik opzoek naar nieuwe literatuur om uiteindelijk een verdiepingsslag te slaan in mijn persoonlijke ontwikkeling.

Boeken

- *Reflecteren: de basis. Op weg naar bewust bekwaam handelen.* (Groen M. , 2015)

Dit boek heeft mij geleerd om technieken toe te passen aan de hand van vallen en opstaan. Door middel van verschillende voorbeeldcasussen in het boek kan ik situaties in de praktijk beter inschatten en kan ik hierop beter reflecteren. Ook laat het boek goed zien welke manier van handelen niet juist is binnen bepaalde situaties. Ik kan zeggen dat ik gedurende mijn tweedejaarsstage dit boek veel heb toegepast en hoop dat ik tijdens mijn afstuderen situaties makkelijker herken en automatisch al correct zal handelen.

- *Competentiemanagement. Persoonlijk ontwikkelplan.* (Grit, Guit, & N, Competentiemanagement. Persoonlijk ontwikkelplan, 2012)

Het opstellen van mijn POP heb ik gedurende mijn BBE tijd volgens dit boek gedaan. De tabel die ik toepas om mijn impactcompetenties aan te tonen is deels afkomstig uit dit boek en deels besproken met Daphne Dessaux, mijn toenmalige leerteambegeleider. Deze literatuur stelt de juiste vragen aan mijn impactcompetenties zodat ik goed kan inschatten aan welke situatie ik deze kan koppelen. Ook geeft het verduidelijking bij de indicatoren die gegeven zijn bij de BBE impactcompetenties.

- *Professioneel aan het werk in studie en praktijk.* (Grit, Guit, & N, Professioneel aan het werk in studie en praktijk, 2015)

Veel van wat benoemd wordt in dit boek is behandeld bij de professionele ontwikkeling lessen tijdens mijn eerste drie jaren BBE. Dit boek is voor mij een lichte vertaalslag geweest naar de beroepspraktijk en wat de verwachtingen van mij kunnen zijn. Voornamelijk het punt 'hoe kom ik over bij anderen?' heeft mij verder gebracht in het oppakken van de competentie communicatie en leadership. Het toepassen van LinkedIn ben ik ook gaan doen op aanraden van mijn begeleiders, maar ook door dit boek. Ik zal dit boek voornamelijk tijdens mijn afstuderen toepassen om niveau 3 van mijn impactcompetenties te bewijzen en eventueel nieuwe vaardigheden of werkwijzen te oefenen.

- *Samenwerken in projecten: De teamrollen van Belbin voor studenten.* (Groen, Feijen, Hennevagner, & Meester, 2014)

Dit boek is een nieuw boek dat ik op aanraden van medestudenten heb doorgenomen voor mijn afstuderen. De illustraties ondersteunen mij gezien mijn dyslexie en maken het boek gemakkelijker te begrijpen. De teamrollen die ik tijdens mijn afstuderen tegen kan komen zijn hierin expliciet benoemd en soms zelfs iets te uitgebreid naar mijn mening. Ik weet in ieder geval wel meer over het ontwikkelen van mijn onderzoekende en mijn systemische impactcompetentie. Dit omdat ik zelfstandig binnen een grote organisatie als de gemeente Utrecht werkzaam ben en het afstuderen volledig afhankelijk is van jouw eigen inzet en kunnen. Ik kan dit boek dan ook als terugvalbasis gebruiken als ik mocht vastlopen tijdens het reflecteren op mijn competenties en situaties waarin ik twijfels heb over mijn prestaties binnen de organisaties of 'teams'.

Databanken

De Hogeschool Utrecht stelt veel databanken (gratis) beschikbaar via de HU Bibliotheek. Ik zal voornamelijk gebruik maken van Google Scholar om eventueel reflectieverslagen over Korthagen door te nemen. Ik verwacht dat ik hier voornamelijk veel aan ga hebben bij het schrijven van mijn ontwikkelingsportfolio.

Netwerk (LinkedIn)

Bij het aantonen van niveau 1 en 2 van de impactcompetenties is er voornamelijk feedback vanuit medestudenten en docenten gevraagd. Ik zal deze manier van feedback minder snel toepassen, maar ik blijf er altijd gebruik van maken. Door mijn werk tussentijds even door medestudenten door te laten lezen kan ik op nieuwe ideeën komen en kan ik hun werk beoordelen zodat we samen van elkaar leren en het meest uit onze eindproducten kunnen halen.



Figuur 1, Literatuur

3. Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

Het onderzoek voor de gemeente Utrecht en de ondernemersvereniging zijn interdisciplinair omdat zowel de takken energie en bouwkunde hierin naar voren komen. Mede hierdoor is dit vraagstuk uitstekend passend binnen de Built Environment en geschikt om mijzelf hierin persoonlijk te ontwikkelen.

Voorgaande jaren hebben studenten zich ontfermd over de impactcompetenties die tot een steeds hoger niveau getild worden. In dit jaar (4^e jaar) is het de opdracht aan de studenten om de impactcompetenties op niveau 3 aan te tonen. Dit niveau is het hoogste niveau binnen de opleiding BBE en houdt in dat studenten op eigen initiaties kunnen handelen, volledig zelfstandig kunnen werken en alleen hulp aanvragen wanneer dit doordacht en echt nodig is. Hieronder volgt de tabel met impactcompetenties die ik gedurende mijn afstuderen wil gaan aantonen.

Tabel 2

Impact competentie	Wat wil ik ontwikkelen	Ontwikkelvraag	Hoe kun jij tijdens afstuderen deze impactcompetentie ontwikkelen?	Welke activiteiten die je verricht tijdens je afstuderen kun je koppelen aan de ontwikkeling?	Wanneer kun je je bezig houden met de ontwikkeling?
Reflective Practitioning	Is gemotiveerd om op basis van een goed zelfinzicht (sterke kanten, zwakheden en begrenzingen) te groeien in kennis en ervaring.	Hoe kan ik mijn zelfinzicht zo efficiënt mogelijk inzetten tijdens mijn afstuderen?	Feedback vragen aan begeleider op verschillende zaken. Openlijk bespreken dat ik wil leren en fouten maken mij hierbij ook kan ondersteunen. Niveau 3 van de impactcompetenties toelichten.	Bespreken van op te leveren producten.	Deze impactcompetentie doet zich niet voor tijdens 1 of 2 situaties. Gedurende mijn gehele afstudeerperiode zal ik om feedback vragen op het werk dat ik ga opleveren. Dus deze impactcompetentie zal ik aantonen door te reflecteren op situaties waar ik trots op ben en waar ik van kan leren.
Leadership	Wordt als een volwaardige gesprekspartner geaccepteerd.	Welke eigenschappen zijn nodig om als volwaardig gesprekspartner gezien te worden?	Door tijdens vergaderingen mijn eigen input te leveren zodat hierop gereageerd kan worden. Ook is het van belang dat ik via mailcontact geaccepteerd wordt. Ik voorzie dat ik deze impactcompetentie blijf ontwikkelen als ik goed nadenk over de wat ik wil zeggen en dat hetgeen onderbouwd is.	Vergaderen, presenteren, feedback vragen.	Dinsdag en woensdag staan vaak centraal als teamdagen binnen Gemeente Utrecht. Tijdens deze dagen vinden er vaak gezamenlijke overleggen plaats. Deze dagen zijn dan ook ideaal om te werken aan de impactcompetentie Leadership. Hier kan ik oefenen om een volwaardig gesprekspartner te worden.
Organiserend	Brengt mogelijke knelpunten in kaart.	Welke aanpak kan ik het beste hanteren om knelpunten inzichtelijk te maken?	Structuur is het allerbelangrijkste binnen de impactcompetentie organiserend. Om knelpunten in kaart te brengen zal ik dan ook zorgen dat de manier van onderzoeken goed gestructureerd zal verlopen. Ik ga dit doen door standaard	Onderzoeken, lezen van documentatie, analyseren.	Ik zal mij gedurende de analyse fase bezig houden met de knelpunten die mogelijk op kunnen treden. Daarnaast is het verstandig dat ik de knelpunten ook in de review fase meeneem, maar dit zal minder een hoofdrol

Samenwerkend Communicatief Oordeelsvorming			methoden voor onderzoeken langs mijn onderzoek te leggen zodat ik kan kijken hoe dit voorheen gebeurde. Tijdens de analyse fase zal ik hierdoor ook gemakkelijker resultaat kunnen halen uit mijn analyse.		spelen aangezien er in de reviewfase al goed voor ogen is waar naartoe gewerkt gaat worden.
	Weet samen te werken met andere partijen buiten de eigen afdeling of organisatie en daarmee de eigen doelen te bereiken.	Hoe ga ik de samenwerking met stakeholders binnen mijn project zo goed mogelijk laten verlopen?	Samenwerken gebeurd binnen het afstuderen tijdens het onderzoek door verbreding te zoeken in stakeholders en partijen bij mijn project buiten het vakgebied bouwkunde. Zo weet ik dat mijn samenwerking onder andere met de ondernemersvereniging is, een organisatie bestaande uit bestuurders van bedrijven in het bedrijventerrein in Nieuw Overvecht. Deze bedrijven zijn allemaal een eigen partij en daarom zal het samenwerken met hen een prachtige kans zijn om mijn samenwerkende vermogen naar niveau 3 te krijgen.	Overleggen, locatiebezoeken, telefoongespreken, uitwisselen van informatie.	Ik zal gedurende het onderzoek in de analysefase naar verwachting veel samenwerken met de verschillende partijen. Allereerst om kennis te maken, maar later ook om informatie te delen en de diepgang van mijn onderzoek te bespreken.
	Communiqueert to the point, duidelijk en ondubbelzinnig.	Hoe kan zorgen dat mijn gesprekken duidelijk zijn?	De opgave bij het communiceren is dat ik weinig ruis heb in de communicatie. Het is belangrijk dat ik voordat ik een gesprek in ga helder heb wat ik wil gaan vragen of vertellen zodat er geen onduidelijkheden ontstaan. Ook is het verstandig om mogelijke vragen vooraf al zelf te beantwoorden door deze op te schrijven. Zo ga ik met meer voorbereiding het gesprek ik en zal ik sneller to the point kunnen komen in een gesprek.	Presentaties, vergaderingen, vragen-momenten	Tijdens de terugkoppelmomenten met mijn begeleider. Bij de wekelijkse vergaderingen op woensdag waarin iedereen de stand van zaken bespreekt rondom zijn/haar project. In mail of telefonisch contact met bedrijven in de ondernemersvereniging.
	Weegt & beargumenteerd alternatieven af en neemt daarin meerdere criteria mee.	Welke criteria zijn van toepassing om een goed standpunt aan te nemen?	Het stappenplan dat ik ga uitwerken binnen mijn onderzoek en het categoriseren van de bedrijven richt zich op het afwegen van keuzes. Tijdens dit proces zal ik onderbouwd keuzes	Resultaten en analyses uitwerken, discussie.	Tijdens het uitschrijven van mijn resultaten en analyses zal ik voornamelijk de criteria onder de loep nemen om uiteindelijk in mijn conclusie mijn competentie oordeelsvorming

Onderzoekend			maken om uiteindelijk tot (in mijn beleving) het beste resultaat te komen. Het onderbouwen van mijn uiteindelijk keuze is afgewogen aan criteria die ik samen met stakeholders afstem om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen.		volledig op niveau 3 te ontwikkelen. Ik toon dit aan omdat ik gedurende het onderzoekende proces mijn resultaten review en zodoende mijn 'eigen' oordeel te beargumenteren.
	Ziet of legt verbanden tussen gegevens.	Welke factoren hebben invloed op goede gegevens voor het onderzoek?	Tijdens mijn stage ga ik uiteindelijk 5 eindproducten inleveren. Het beroepsproduct betreft een onderzoek voor de gemeente Utrecht die ik later uitwerk tot advies en bijbehorend artikel. De gemeente Utrecht is een zeer grote organisatie en daarom zeer geschikt om mijn onderzoekende competentie naar niveau 3 te krijgen. Tijdens het onderzoek zal ik werken met verschillende methodologieën en pas ik erkende strategieën toe. Hierdoor kan ik bewijzen dat mijn onderzoekende niveau verbeterd. Ik zal verbanden kunnen leggen met mijn praktijkonderzoek en het literatuuronderzoek dat ik vooraf heb gedaan om mijn bevindingen te versterken en uiteindelijk een valide product op te leveren.	Interviewen, analyseren, lezen van literatuur, visueel maken van bevindingen, presenteren.	Ik ga de competentie onderzoekend ontwikkelen na de periode van 4 maart. Na deze dag zijn mijn startproducten ingeleverd en kan ik mij volledig focussen op het onderzoek voor de gemeente Utrecht. In deze periode van ongeveer 7 weken zal ik dan ook mijn onderzoekende vermogen naar het derde niveau krijgen.
Systemisch					
	Geeft blijk van een interdisciplinaire benadering door over de grenzen van zijn eigen vakgebied heen te kijken.	Hoe ga ik bewijzen dat ik kennis heb toegepast buiten mijn vakgebied? Of Welke kennis buiten mijn vakgebied kan ik toepassen?	Het onderwerp van mijn onderzoek is een combinatie van twee vakgebieden namelijk duurzaamheid/energie en bouwkunde. Tijdens mijn minor (Sustainable Building Technology) heb ik al veel geleerd over het vakgebied duurzaamheid/energie en ben daarom van mening dat ik de competentie systemisch zal ontwikkelen omdat mijn onderzoek breder	Vragen beantwoorde, deelvragen uitwerken, analyseren, verslaglegging van stukken, presentaties.	Naar verwachting zal ik voornamelijk systemisch als competentie ontwikkelen tijdens mijn analyse en het bespreken van mijn gevonden resultaten. Na het uitwerken van de analyse en het in gang zetten van de discussie ontstaat er ruimte voor presentaties. Hier zullen verschillende aanwezigen en vakgebieden vragen

Vakmanschap

Kan die kennis en inzichten adequaat toepassen in de professionele stedelijke contexten van Built Environment.

Hoe ga ik kennis en inzichten toepassen?

is dan alleen de bouwkundige kant waarvoor ik word opgeleid.

Ik ga dit aantonen door tijdens interviews, overleggen en het uitwerken van mijn analyse mijzelf goed in te lezen en herkenbaar te maken aan de uiteindelijke lezer dat ik weet waarover ik praat en mijn uitkomsten juist zijn. Dit zal ik ten allen tijden ook verifiëren met mijn begeleider om de kwaliteit te waarborgen.

De inleiding van de POP toont aan dat ik kennis toepas binnen en buiten mijn vakgebied, dat ik werk met verschillende contactpartners en dat het vraagstuk op schaalbaar is voor Nederland.

Analyseren, reviewen, verslaglegging en discussie van het onderzoek.

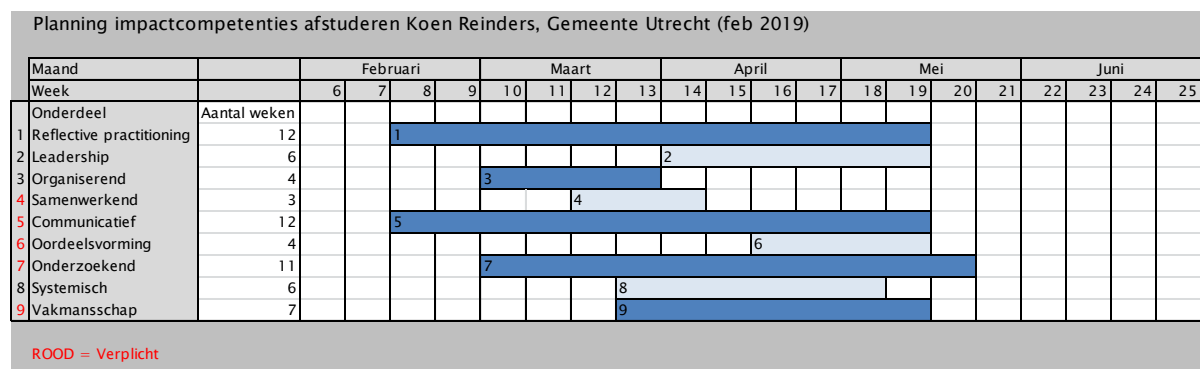
aan mij stellen, een ideaal moment om te bewijzen dat ik interdisciplinair te werk kan gaan.

Bij het uitwerken van de analyse en de resultaten uitwerken. Tijdens reviewmomenten van mijn onderzoek zal naar voren komen of ik adequaat gehandeld heb. Dit is ook het geschikte moment om in te zien of mijn werkzaamheden op niveau zijn zodat ik eventueel kan bijsturen en doorpakken om mijn vakmanschap competentie uiteindelijk op niveau 3 te krijgen.

4. Planning

Ter verduidelijking bij het opgestelde POP is een planning gemaakt per week tijdens het afstuderen. Deze planning zal voornamelijk voor mij persoonlijk dienen als leidraad tijdens het afstuderen.

In de planning is duidelijk te zien welke competenties het meeste tijd vereisen. Ook zijn er vanuit de Hogeschool Utrecht vijf competenties aangewezen die verplicht aangetoond moeten worden. Deze zijn met rood aangegeven in de planning.



Figuur 2

5. Feedback

Zoals in paragraaf 2.1 'Literatuur' is beschreven maak ik gebruik van mijn netwerk om de in te leveren producten te voorzien van feedback. Dit POP is ook (in een eerdere versie) voorzien van feedback ter controle en validatie.

Ramon Oost – Student Hogeschool Utrecht, (afstudeerder)

1. * Taalkundige opmerkingen *
2. Algemeen verhaal toevoegen bij het begin van de POP

“Goed plan, duidelijk iets waar je voorgaande jaren goed op hebt gescoord. Zie dat je 9 competenties behandeld? Ambitieuus!”

Ruben van Brenk – Begeleider Gemeente Utrecht

FW: Feedback persoonlijk ontwikkelplan

Brenk, Ruben van

Verzonden: do 28-2-2019 15:11

Aan: Reinders, Koen

Bericht POP afstuderen.docx (128 kB)

Ha Koen,

Dank voor inzage en toelichting op je POP. De opzet is mij duidelijk. Succes bij het aanscherpen van je competenties

Met vriendelijke groet,

Ruben van Brenk rea

Programmamanager Duurzaam Zakelijk & Maatschappelijk Vastgoed

T 030-2864192
M 06-51508701
r.van.brenk@utrecht.nl
www.utrecht.nl/energie

Gemeente Utrecht
Ontwikkelorganisatie Ruimte
Stadsplateau 1 Utrecht
14e etage Zuid
maandag t/m vrijdag

Postbus 8406
3503 RK Utrecht



Na het bespreken met Ramon Oost heb ik mijn POP gemaild en besproken met mijn praktijkbegeleider Ruben van Brenk. In zijn mail (figuur 3) is te lezen dat hij mijn opzet helder vindt en ik aan de slag kan met het aantonen van mijn competenties.

Ook zei hij dat hij het bijzonder, maar ook goed vindt dat wij nu al zo goed reflecteren op ons kunnen.

Figuur 3

6. Bibliografie

- Carrieretijger. (2018). *Professionele Vaardigheden*. Opgehaald van <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-vaardigheden>
- Grit, R., Guit, R., & N, S. v. (2012). *Competentiemanagement. Persoonlijk ontwikkelplan*. Groningen/Houten: Noordhoff.
- Grit, R., Guit, R., & N, S. v. (2015). *Professioneel aan het werk in studie en praktijk*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Groen, M. (2015). *Reflecteren: de basis. Op weg naar bewust bekwaam handelen*. Groningen/Houten: Noordhoff.
- Groen, R., Feijen, E., Hennevagner, P., & Meester, A. (2014). *Samenwerken in projecten: De teamrollen van Belbin voor studenten*. Groningen/Houten: Noordhoff.