Rubric Outdoor manager 3/niveau 4

Instrument voor studenten: waar sta ik en hoever heb ik nog te gaan om examen te kunnen doen?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Werkproces 2.4 Begeleidt medewerkers op vaktechnisch gebied**  **Resultaat: Medewerkers weten welke taken ze moeten uitvoeren en hoe deze uitgevoerd moeten worden. Medewerkers werken conform**  **opdracht, voorschriften, procedures en heersende waarden en normen.**  **Werkproces 2.5 en zorgt voor informatie naar medewerkers**  **2.5 Zorgt voor informatie naar en ontwikkeling van medewerkers**  **Resultaat: Medewerkers binnen het bedrijf worden structureel geïnformeerd en voorgelicht over wat van hen verwacht wordt en wat hen te wachten staat.** | | | | |  |
| Prestatie indicator | Voorbij de eerste start | Halverwege | Een eind op weg | Klaar voor opgaan naar examen |  |
| 1: Instrueert/informeert | Ik kan bij enkelvoudige taken (= één ding op één moment) uitleggen hoe ik zelf de taak zou doen en zo moeten anderen dat ook doen.  Ik heb een afsprakenlijst gemaakt en ik weet wie zich daar niet aan houdt.  Ik mopper daarover bij anderen, maar verder doe ik er niets aan.  Ik weet zelf te weinig van vak-milieu-bedrijfsontwikkelingen af dus daar kan ik niets over vertellen. | Ik kan instructies geven over de uitvoering van een taak.  Ik bespreek de werkafspraken en zeg dat mensen zich daaraan moeten houden.  Als dit niet gebeurt zeg ik er wel wat van tegen die persoon, maar laat het dan verder zo als er niets verandert.  Ik informeer hen over allerlei vak- en milieu ontwikkelingen die ik ken. | Ik geef duidelijke instructies over de uitvoering van taak en kan uitleggen wat ik hen verwacht en wat hen te wachten staat  Ik oefen om mensen aan te spreken waar nodig en laat het niet op zijn beloop.  Ik ben probeer op aantrekkelijke manieren informatie te verstrekken over vak- milieu- en bedrijfsontwikkelingen. | Ik geef duidelijke instructies aan medewerkers over het hoe, wat en waarom van het werk.  Zo weten zij wat er van hen verwacht wordt en wat hen te wachten staat.  Ik houd afspraken in de gaten en spreek mensen daarop aan als dat nodig is, dat doe ik ook streng waar nodig.  Ik informeer hen regelmatig over vak- milieu- en bedrijfs -ontwikkelingen.  Ik doe dit aantrekkelijk en informeel zodat het hen motiveert om ‘te willen weten’. |  |
|  |  |  |  |  |  |
| *2: Motiveert* | Ik geef weleens iemand een compliment en ik zorg voor een geintje op zijn tijd, want dat doet wonderen.  Ik meld hindernissen bij de leiding en ga er van uit dat zij er wat aan doen. | Ik ben zelf positief en ik laat merken dat ik ook positieve medewerkers wil: kom op man als we…etc.  Ik zorg voor een goede sfeer, mopperaars ontdooi ik met een grap. | Ik ben positief geef regelmatig complimenten.  Ik probeer regelmatig aandacht te schenken aan een goede sfeer en zorg dat mopperaars niet de boventoon gaan voeren | Ik houd mensen gemotiveerd door werkhindernissen weg te nemen, door trots te laten zien dat we de doelen halen, door te laten merken dat ik hun positieve instelling waardeer.  Ik zorg voor een goede sfeer door aandacht te geven aan de mensen. |  |
|  |  |  |  |  |  |
| *3: Corrigeert* | Ik zie wel als iemand iets niet doet of de sfeer verpest, maar ik weet niet wat ik er aan kan doen.  Ik probeer telkens wel met andere mensen een betere werksfeer te maken | Ik ben soms niet tevreden over iemands houding of gedrag.  Ik bespreek met anderen hoe dit komt en als ik het snap dan bespreek ik het ook met degene zelf.  Ik corrigeer niet, want ik weet niet hoe dat moet met effect.  Ik kan wel mopperen op iemand maar dat helpt niet echt. | Ik kan regelmatig ingrijpen en iets zeggen tegen iemand als ik niet tevreden ben over iemands houding of gedrag.  Ik durf de houding en gedrag van personen te corrigeren maar twijfel regelmatig of ik het goed doe.  Ik heb nog regelmatig overleg nodig met de leiding/ docentcoach om te checken hoe ik het corrigeren heb gedaan. | Als ik niet tevreden ben over iemands houding of gedrag dan vraag ik wat er aan de hand is.  Ik overleg in dien nodig met de leiding /docent coach welke maatregelen ik moet nemen als mis functioneren blijft doorgaan. |  |
|  |  |  |  |  |  |
| *4: Modelleert* | Ik doe dingen voor als ik die vaardigheid heb.  Ik sta in een paar dingen al wel model: bijvoorbeeld op tijd komen en netjes omgaan met materiaal/machines | Ik doe dingen voor als ik meer kan of het beter kan dan de medewerkers.  Ik sta vooral model voor het je houden aan afspraken. Dat vind ik zelf namelijk het belangrijkste.  En verder geef ik het voorbeeld als het gaat om op tijd komen, beleefd zijn tegen klanten, netjes voor de machines en spullen zorgen | Het lukt mij om voor de meest vaardigheden model te staan voor medewerkers. Ik weet aan welke vaardigheden ik moet werken omdat ik daar niet automatisch het goede voorbeeld in geef. | Laat zelf zien wat je wilt van je medewerkers.  Ik kom op tijd, ik werk hard, ben mensgericht, ik draag mijn kennis over, toon hoe je dingen kunt aanpakken en help zo medewerkers vooruit in wat zij belangrijk vinden. |  |
|  |  |  |  |  |  |