

Handleiding

bij het gebruik van de ondernemerscompetentiekaartjes
(bron: Jong Invest)

Dit document bevat methodieken, die gebaseerd zijn op de Jong Investmethode, om de ondernemerscompetentiekaartjes in te zetten in een individueel gesprek of in groepen. Elke methodiek geeft het doel en de werkwijze weer, eventueel aangevuld met tips.

1. Individueel gesprek tussen coach en prestarter

Doel:

Coach en prestarter krijgen een zicht op de eigen aanwezige en nog te ontwikkelen ondernemerscompetenties; Zij kiezen samen 2 competenties waaraan in de komende periode zal gewerkt worden.

Werkwijze:

Coach en prestarters krijgen elk het spel kaarten met de 12 ondernemerscompetenties om individueel in 2 stapels te verdelen:

- Competenties waar de prestarter goed in is
- Competenties waar een uitdaging ligt

De prestarter kan tijdens het verdelen van de kaarten aan de coach om meer uitleg vragen. In dat geval gaan coach en prestarter in gesprek. Daarop wordt de grootte van de stapels en hun verschil bekeken: een grote stapel bij goede competenties wil zeggen dat de kansen van de prestarter als ondernemer hoog worden ingeschat, en vice versa. Daarna kiezen de coach en de prestarter elk 4 kaartjes die ze belangrijk vinden voor de prestarter: 2 sterke punten en 2 uitdagingen. De prestarter en de coach leggen aan elkaar uit waarom zij die kaartjes gekozen hebben en wat ze onder die competentie verstaan. Je vermijdt veronderstellingen en geeft toelichting bij je keuze door te wijzen op gedragingen die je effectief hebt gezien. Op die manier kunnen meningen worden gestaafd en genuanceerd. Bovendien komen coach en prestarter op dezelfde golflengte over wat een bepaalde competentie nu concreet inhoudt. Indien nodig kan de prestarter nog van kaartje veranderen als hij met een eerder gekozen competentie iets anders had bedoeld.

Tip:

Indien je als coach veel kaartjes bij de stapel van uitdagingen hebt gelegd, is het goed om uit te leggen dat je de prestarter niet afkeurt als toekomstige ondernemer. Wel dat hij/zij extra aandacht moet besteden aan ondersteuning van of samenwerking met mensen binnen het netwerk die wel bepaalde competenties als sterkte hebben. Ook kan er daarnaast aan zwakkere competenties gewerkt worden om die te versterken.

2. Evaluatie op het einde van een activiteit

Doel:

Prestarters laten reflecteren over hoe ze zich tijdens een activiteit hebben gedragen.

Werkwijze:

De coach legt een aantal competentiekaartjes omgekeerd op een stapel (allemaal of een selectie ervan). Om de beurt mogen de prestarters een kaartje met een competentie van de stapel nemen om voor te lezen. Daarop geeft de betreffende prestarter aan wat hij/zij tijdens de voorbije activiteit gedaan heeft als uiting van deze competentie. Als de prestarter zelf geen voorbeeld vindt, mogen de andere prestarters hem helpen.

Variatie:

In plaats van te benoemen wat goed was, moet de prestarter aangeven waar hij/zij deze competentie beter had kunnen tonen. Deze variatie lukt het best wanneer er vertrouwen in de groep aanwezig is en als er al voldoende aandacht is gegaan naar wat goed gebeurde.

Tip:

Laat de voorbeelden zo concreet mogelijk benoemen: in welke situatie en op welk moment heb je wat gedaan? Een hulpmiddel hierbij is de prestarter de situatie als in een film te laten beschrijven. Bijvoorbeeld niet: 'ik doe wel regelmatig mijn inbreng in de groep', maar wel: 'toen Els zei dat we de ingrediënten niet zouden onthouden, heb ik voorgesteld om een boodschappenlijstje te maken.'

3. Groepsgesprek over de competenties van de prestarters

Doel:

Prestarters geven elkaar feedback over hun competenties.

Werkwijze:

De competentiekaartjes liggen open op tafel. De prestarters zitten in een kring rond de tafel. Elke prestarter krijgt de opdracht om voor zijn rechterbuurman of -vrouw een competentie uit te kiezen waar die persoon goed in is. Daarna gaat het gesprek de cirkel rond, waarbij elke prestarter uitlegt waarom hij deze competentie voor zijn buurman of -vrouw heeft gekozen. Het is belangrijk dat de keuze gestaafd wordt met voorbeelden.

Variatie:

De prestarters kiezen een competentie voor de mede-prestarter waarvan ze vinden dat er nog moet aan gewerkt worden.

4. Groepsgesprek over de competenties van de prestarters

Doel:

Prestarters geven elkaar feedback over hun competenties.

Werkwijze:

De coach legt de competentiekaartjes omgekeerd op een stapel. Om de beurt nemen de prestarters er eentje af. Dat kaartje geven ze af aan een prestarter uit de groep bij wie ze deze competenties vaak zien. Ze moeten er ook bij vertellen waarom.

Variatie:

Het gesprek wordt gevoerd na een activiteit. Het kaartje moet worden gegeven aan de persoon waarover de prestarter een voorbeeld kan geven van een situatie waarin hij/zij die competentie toonde.

Tip:

Zorg ervoor dat iedereen minstens 1 kaartje krijgt.

5. Evaluatie op het einde van een activiteit

Doel:

Prestarters laten reflecteren over hun eigen competenties.

Werkwijze:

Na een activiteit mogen de prestarters elk 2 competentiekaartjes kiezen waarop ze zichzelf willen evalueren. Ze mogen bewust kiezen voor iets dat ze goed of juist niet zo goed hebben gedaan. Ze kunnen bij de laatste optie ook aangeven hoe ze het volgende keer anders zouden doen.

Tip:

In plaats van een mondelinge evaluatie kun je de leerling (eerst) iets laten noteren.