

# INSPIRATIEGIDS VOOR DOCENTEN

dialogoefeningen rond waarden en organisatiecultuur



**ESF project Waardengedreven loopbaanpad voor studenten**

oefeningen Ingeborg Duytschaever & Eef Cornelissen - vormgeving Lisa Vromman

# INDEX

|          |                                                                |        |
|----------|----------------------------------------------------------------|--------|
| <b>1</b> | <b>Introductie inspiratiegids</b>                              | pg. 3  |
| <b>2</b> | <b>Uitleg oefeningen</b>                                       | pg. 5  |
|          | Eerste reeks oefeningen: wat zijn mijn waarden?                |        |
|          | Tweede reeks oefeningen: de match met de organisatiecultuur    |        |
| <b>3</b> | <b>Oefeningen reeks 1 - wat zijn mijn waarden?</b>             | pg. 8  |
|          | Oefening 1 - speeddate                                         |        |
|          | Oefening 2 - de ervaringsmachine                               |        |
|          | Oefening 3 - droomdate                                         |        |
|          | Oefening 4 - de verborgen schatten in je gsm                   |        |
|          | Oefening 5 - van spelen naar werken                            |        |
|          | Oefening 6 - winnende waarden                                  |        |
| <b>4</b> | <b>Oefeningen reeks 2 - de match met de organisatiecultuur</b> | pg. 22 |
|          | Oefening 1 - de laatste vraag                                  |        |
|          | Oefening 2 - het geheim                                        |        |
|          | Oefening 3 - studenten matchen met de organisatiecultuur       |        |
|          | Oefening 4 - ontwerp je ideale werkplek                        |        |
|          | Oefening 5 - organisatieculturen scoren                        |        |
| <b>5</b> | <b>Materiaal - oefeningen met bijhorende downloadlinks</b>     | pg. 32 |



# INTRODUCTIE INSPIRATIEGIDS

Het is onze taak als hogeschool om studenten voor te bereiden op een duurzame loopbaan. We willen graag dat onze afgestudeerden nu én in de toekomst goed blijven functioneren op de arbeidsmarkt, met behoud van welzijn en gezondheid.

Ondanks de vele inspanningen van hogescholen verloopt de overgang van de schoolbanken naar het professionele leven vaak moeizaam. Volgens cijfers van Gallup (2018) zoekt bijna 1 op de 2 starters binnen het jaar na afstuderen al naar een andere job.

Meer succesvolle stage-ervaringen tijdens het opleidingstraject kunnen de overgang van de studietijd naar de arbeidsmarkt verbeteren. Praktijkgericht leren, waar nu al sterk op wordt ingezet, biedt studenten immers inzicht in hun werkwaarden. Dat kan leiden tot bewustere professionele keuzes en een meer duurzame loopbaan.

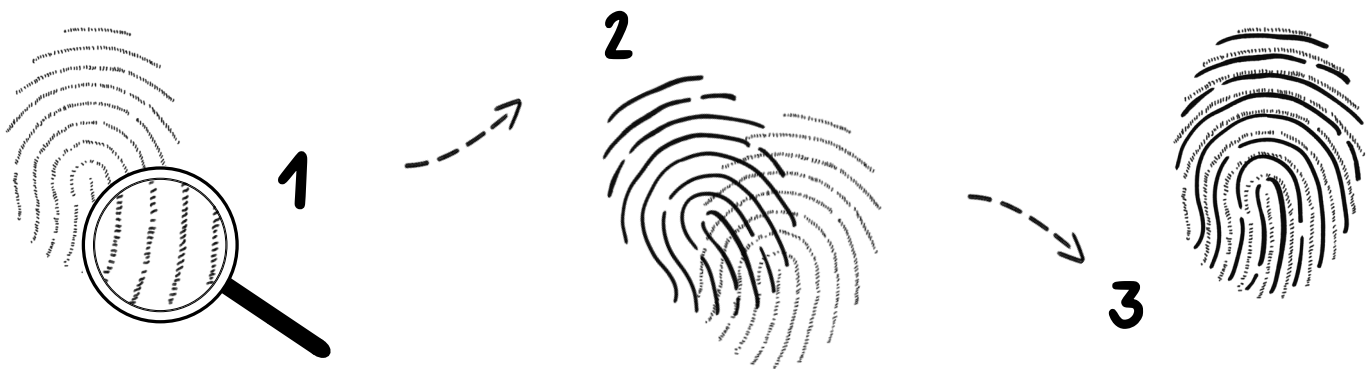
Het matchmakingproces tussen bedrijven en stagiairs kan nog meer aandacht krijgen.

Het project 'Waardengedreven loopbaanplan voor studenten' wil hogescholen helpen om hierin te groeien door inzicht in eigen waarden en organisatiecultuur een prominente plaats te geven. Naast praktische zaken, de job inhoud en het ontwikkelen van talenten is het ook belangrijk dat studenten tijdens hun opleiding leren reflecteren over hun waarden en zich bewust worden van wat hen motiveert.

(1. Wat zijn mijn waarden?)

Door dit inzicht in de eigen waarden kunnen studenten ontdekken in welke organisatiecultuur zij zich thuis voelen en hoe ze een duurzame loopbaan kunnen uitbouwen

(2. De match met de organisatiecultuur).



Deze inspiratiegids bevat een reeks dialoogoefeningen die studenten uitdagen om inzicht te krijgen in de waarden die ze nastreven en dit perspectief mee te nemen in hun zoektocht naar een stageplaats of toekomstige werkplek.

De oefeningen zijn ontworpen om live uit te voeren (online of in real life).

Om de online live lessen te ondersteunen kan je de oefenbladen als invulbare pdf's op de website vinden.

Wij willen met dit waardengericht loopbaanpad voor studenten bijdragen aan de stage als experimenteerruimte bij uitstek, het moment en de plaats om te dromen over de ideale job.



## 5 GOUDEN TIPS

- De oefeningen zijn dialoogoefeningen: het gesprek met de ander helpt je om op zoek te gaan naar je reële waarden. Dit gebeurt door elkaar vragen te stellen naar het eigen leven. Geef dus voldoende ruimte aan de studenten om met elkaar in gesprek te gaan.
- Probeer geen antwoorden te geven, daag studenten uit zelf te denken. De focus ligt niet op juiste of foute standaardantwoorden, maar op het samen onderzoeken van waarden.
- De oefenbladen dienen als kader voor de dialoog, ze vervangen de dialoog niet.
- De organisatiecultuur ontdek je niet door de missie en waarden op de website te checken want dat zijn ideale waarden. Je ontdekt de organisatiecultuur door vragen te stellen aan de stagementor, op zoek te gaan naar reviews van alumni of zelf te gaan kijken en voelen.
- Het doel van de oefeningen is om een gemeenschappelijk inzicht in waarden en organisatieculturen te realiseren: de 2 cirkels zorgen voor dit denkkader en worden in elke oefening gebruikt.

**Het beste middel om jezelf te leren kennen, is proberen een ander te begrijpen.**

*Le meilleur moyen pour apprendre à se connaître c'est de chercher à comprendre autrui.*

*Gide, André*



# VITLEG OEFENINGEN

## EERSTE REEKS OEFENINGEN: WAT ZIJN MIJN WAARDEN ?

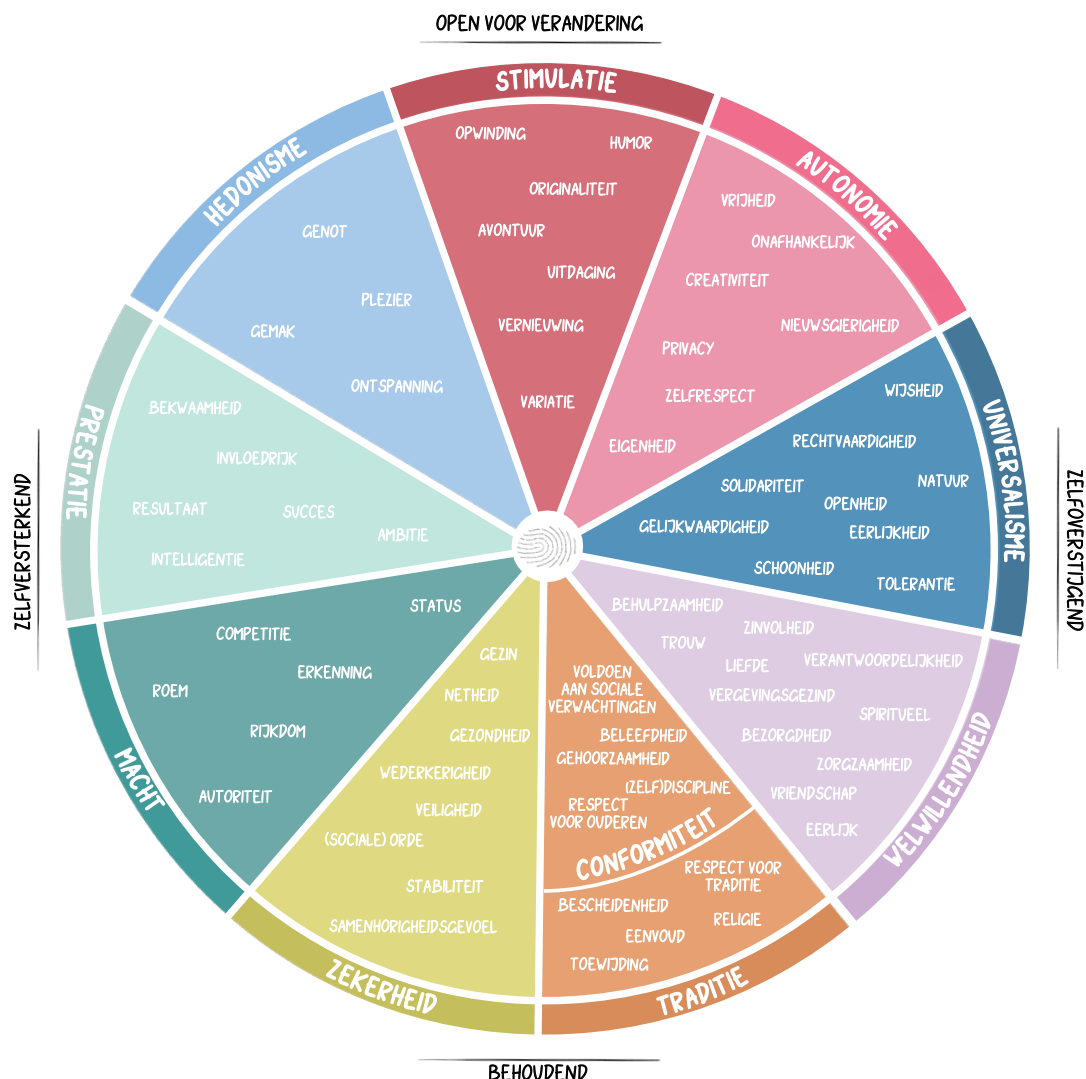
### Centrale begrippen

Waarden zijn standaarden die individuen, groepen of gemeenschappen gebruiken om keuzes te maken en oordelen uit spreken. Ze zijn richtinggevend voor het eigen doen en laten, de eigen keuzes, het innemen van standpunten, het evalueren en rechtvaardigen van eigen en andermans gedrag of beleid. (Berings & Steen, 2007; Dose, 1997).

Omdat het woord 'waarde' erg abstract is, bevat de gids een eerste reeks reflectie-oefeningen over waarden in algemene zin: **Wat zijn mijn waarden?**

In deze reeks oefeningen werken we met het waardenmodel van Shalom Schwartz. Het model bestaat uit 10 domeinen.

Deze waarden bewegen zich langs twee assen. De eerste as (noord-zuid) geeft het spanningsveld weer tussen het openstaan voor veranderingen (open-behoudend) en de andere as (oost-west) de mate waarin men gericht is op zichzelf (versterkend of overstijgend).



### UNIVERSALISME

de waarde van wijsheid en openheid

### ZEKERHEID

de waarde voor veiligheid in je leven

### HEDONISME

de waarde om te genieten in het leven  
& plezier te hebben

### WELWILLENDHEID

de waarde om anderen te helpen

### MACHT

de waarde van macht in het leven, controle  
over mensen of middelen

### STIMULATIE

de waarde van een spannend en uitdagend  
leven

### TRADITIE / CONFORMITEIT

de waarde om te hechten aan traditie  
de waarde om te voldoen aan sociale  
verwachtingen

### PRESTATIE

de waarde om dingen te bereiken en  
persoonlijk succes te boeken

### AUTONOMIE

de waarde om zelf je richting te bepalen,  
nieuwsgierigheid, zelfrespect

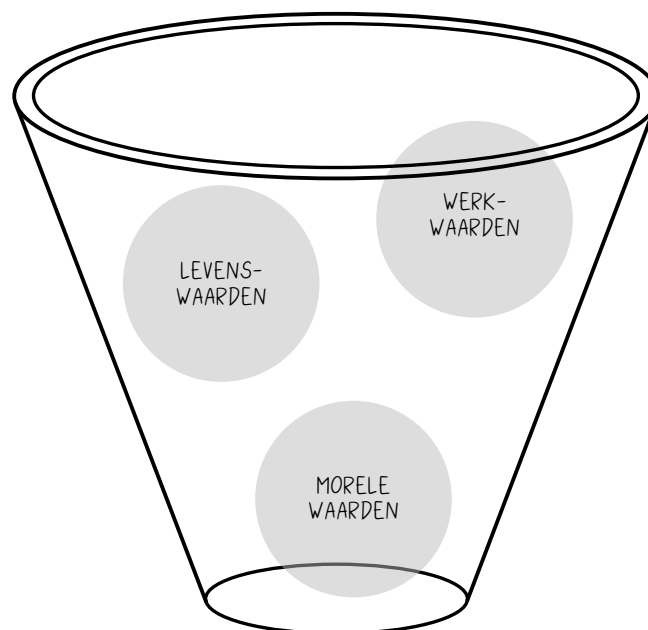
## Werkwaarden

Binnen het algemeen kader van de 'levenswaarden' van Schwartz, zijn er waarden die meer gepast zijn om te gebruiken als je wil uitdrukken wat je belangrijk vindt in een werkomgeving, namelijk de 'werkwaarden'. Deze werkwaarden maken deel uit van het totale pakket van waarden.

Morele waarden zijn die waarden die voor iedereen nastrevenswaardig zijn, afhankelijk van de context. Deze waarden verhelderen vaak morele dilemma's waarbij je zoekt naar het juiste of probeert het juiste midden te houden.

Als waarden in conflict komen, worden de morele dilemma's zichtbaar (bijvoorbeeld een collega helpen of thuis bij je familie zijn). Botsende waarden kunnen voor morele stress zorgen.

## WAT ZIJN MIJN WAARDEN ?

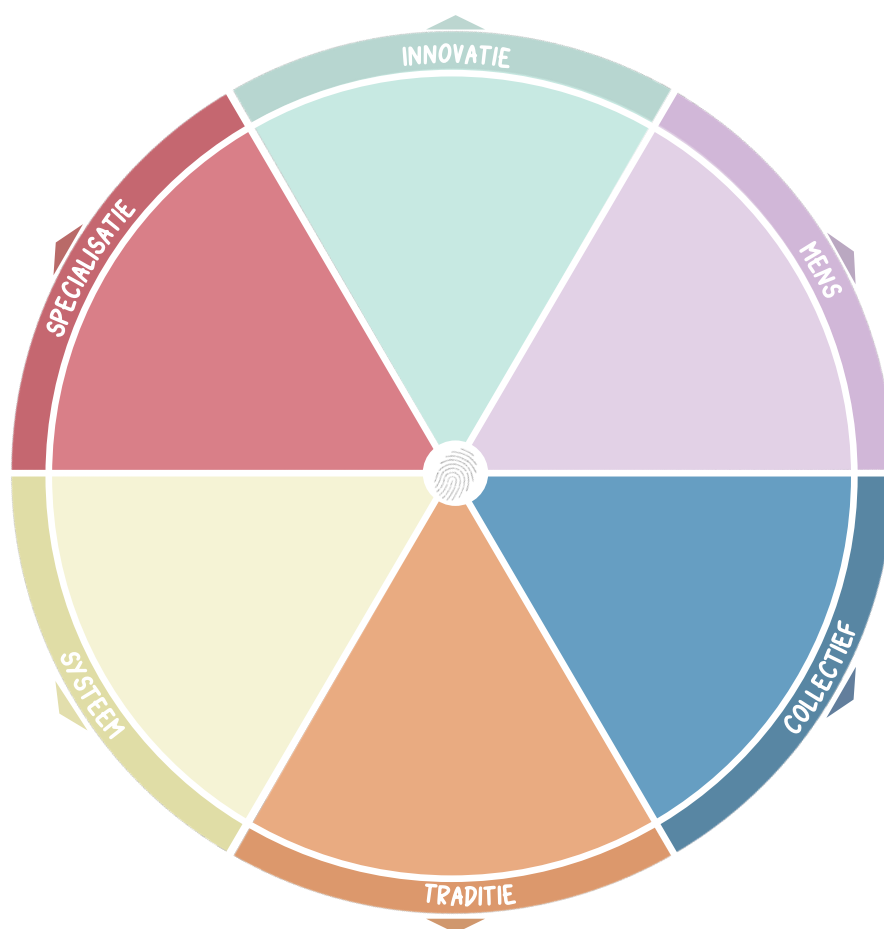


## TWEEDE REEKS OEFENINGEN: DE MATCH MET DE ORGANISATIECULTUUR

In de tweede reeks oefeningen wordt onderzocht op welke manier onze waarden een rol spelen in de professionele context: **Op zoek naar de ideale match met de organisatiecultuur.**

In dit onderdeel gebruiken we het model 'cultuurspiegels' van Dries Berings om inzicht te krijgen in een organisatiecultuur. Het model is opgebouwd rond 6 ideaaltypische organisatiebeelden die elk hun specifieke eigenschappen en uitdagingen bezitten. In elke organisatie is een bepaald organisatiebeeld in meerdere of mindere mate aanwezig. Achter elke organisatiebeeld schuilen ook een aantal dominante werkwaarden.

Inzicht in deze organisatiebeelden en de werkwaarden die deze representeren geeft ons een handvat om een waardenmatch te maken tussen de organisatie en de student.



### INNOVATIE

Organisatie A staat bekend als trendsetter op het vlak van het aanwenden van moderne methoden en technieken. Er wordt snel ingespeeld op nieuwe tendensen in de maatschappij. Veranderingen in het aanbod, de interne organisatie en interne regelgeving volgen elkaar vlug op. Als men meent iets te kunnen verbeteren, wordt daar onmiddellijk werk van gemaakt.

### MENS

In organisatie B hebben de leidinggevenden een heel groot vertrouwen in de medewerkers. Ze geloven dat de meeste mensen vanuit zichzelf gemotiveerd zijn en zelf kunnen uitzoeken hoe ze best werken. Iedereen kan dan ook zijn taken uitvoeren volgens zijn eigen inzichten, principes en stijl.

### COLLECTIEF

In organisatie C heerste een echte teamgeest. Bij de personeelsleden bestaat een sterk besef dat men allemaal samen aan één gemeenschappelijke opdracht en ideaal werkt. Er wordt tijd uitgetrokken en inspanningen geleverd om tot een gemeenschappelijke toekomstgerichte visie te komen. De personeelsleden zijn bereid hun eigen werkzaamheden hierop af te stemmen.

### TRADITIE

Organisatie D staat bekend om haar degelijke en tevens traditionele aanpak. In deze organisatie voert men dan ook pas veranderingen door als het echt nodig is en als men zo goed als zeker is dat de nieuwe aanpak beter is dan de oude.

### SPECIALISATIE

In organisatie F werken vooral professionals die omwille van hun specifieke expertise werden aangetrokken. Deze professionals focussen zich bijna uitsluitend op de verruiming en het inzetten van hun specifieke expertise. Organisatorische aspecten worden opgenomen door de ondersteunende diensten.

### SYSTEEM

In organisatie E worden alle activiteiten feilloos op elkaar afgestemd. In alles zit een systematiek, logica en orde. Doelstellingen, plannen, afspraken, taakverdelingen worden op papier gezet. Slordigheden en onzorgvuldigheden worden bestreden. De leiding staat erop dat alles verloopt in overeenstemming met de vastgelegde afspraken.



# OEFENINGEN - REEKS 1

## WAT ZIJN MIJN WAARDEN ?

Waarden zijn onze persoonlijke gps die ons helpen om betekenisvol doorheen het leven te kunnen navigeren. Ze zijn richtinggevend voor ons handelen, de invulling van onze relatie met anderen en de opinies en standpunten die we aanhangen.

De oefeningen uit de reeks 'Wat zijn mijn waarden?' helpen om inzicht te krijgen in de waarden die voor jou centraal staan.



### SPEEDDATE

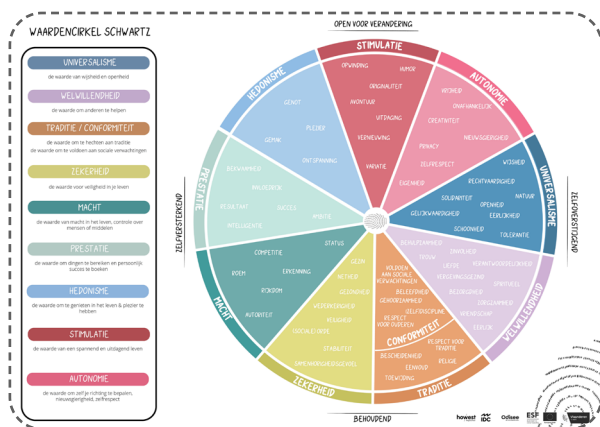
kennismaking met de waarden van Schwartz

#### Doelstelling

- Het concept waarde beter leren kennen.
- Verschillende perspectieven rond waarden onderzoeken.
- Jezelf kunnen zien door de ogen van een ander.

#### Materiaal

- A3 waardencirkel van Schwartz



#### Opdracht

Je gaat per 2 zitten met iemand die je (goed) kent. Elk duo krijgt een waardencirkel en selecteert:

- Welke 3 waarden je zelf belangrijk vindt;
- Welke 3 waarden je met de ander associeert.

#### Reflectiegesprek

- Je vergelijkt je antwoorden met elkaar en je legt elkaar uit waarom je deze waarden voor jezelf en voor de ander gekozen hebben.
- Vraag elkaar: Zijn je waarden wens of realiteit? (15 min)

Deze oefening kan een paar keer herhaald worden zodat je met verschillende anderen over jouw waarden een gesprek kan voeren.







- Door middel van je verbeelding op zoek gaan naar je ideale waarden.
- Waarden situeren in het geheel van waarden.

- Oefenkaart 'ervaringsmachine'
- A3 waardencirkel van Schwartz
- Post-its
- Stiften/potloden



- Teken deze dag op de oefenkaart of selecteer afbeeldingen die deze illustreren en ondersteun dit met uitleg. (10 min)
- Welke waarden staan centraal tijdens jouw dag in de ervaringsmachine? (je krijgt de waardencirkel en maakt een selectie op de oefenkaart) (5min)
- Motiveer wat je doet in het dagelijks leven die deze waarden illustreren (op de oefenkaart).

- Bespreek en vergelijk je ervaringsmachine en je waarden met iemand uit de groep.
- Hang de tekeningen op en loop door het ervaringsmachine-museum, plak post-its waar jij ook zou willen inzitten
- Neem een foto van je ervaringsmachine en stuur die naar jezelf in de toekomst  
<https://www.futureme.org/>

- Wat blijft er hangen na deze oefening?
- Zijn er bepaalde waarden die bij veel deelnemers terugkomen? Hoe komt dit?



# ERVARINGSMACHINE

## Een dag ingeplugd in de ervaringsmachine....

Je mag één dag in een ervaringsmachine zitten, programmeer zelf wat je allemaal wil beleven en plaats het hier.

1

Ik vind waarde ..... belangrijk.

Deze dingen die ik doe, tonen aan dat ik deze waarde belangrijk vind:

.  
.

2

Ik vind waarde ..... belangrijk.

Deze dingen die ik doe, tonen aan dat ik deze waarde belangrijk vind:

.  
.

3

Ik vind waarde ..... belangrijk.

Deze dingen die ik doe, tonen aan dat ik deze waarde belangrijk vind:

.  
.



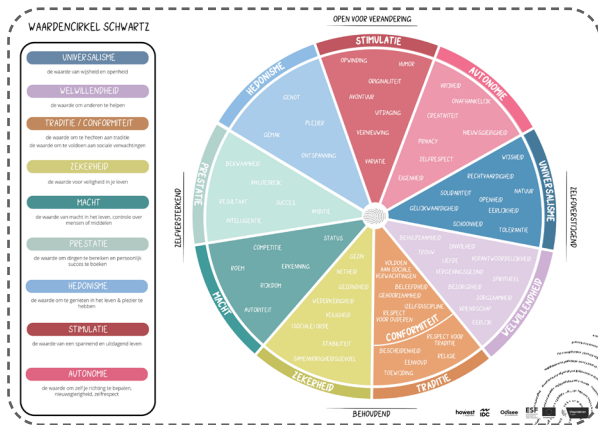


## Doelstelling

- Vragen leren stellen die naar waarden peilen.
- Waarden situeren binnen verschillende waardendomeinen.
- Het verband leggen tussen je dromen en je waarden.

## Materiaal

- Oefenkaart 'droomdate'
- A3 waardencirkel van Schwartz



Welke dromen streven we na en welke waarden gaan achter deze dromen schuil?

Tijdens de droomdate onderzoek je tijdens een gesprek in groepjes van 2 wat jou motiveert in het leven en wat je belangrijk vindt.

## Opdracht

Per duo krijg je een 'droomdate-kaart'. Je bent om de beurt 'journalist' en bevraagt de ander. Na 10 min wisselen de rollen om. (20 min)

Tegelijkertijd duidt de journalist op de waardencirkel van Schwartz de waarden aan die passen bij de antwoorden.

Tenslotte leg je de waardencirkel van Schwartz centraal en kijk je binnen welk domein van de cirkel jouw waarden zich situeren. Vergelijk deze domeinen met elkaar.

Zijn er waarden (persoonlijk of van iemand anders) die botsen? Zo ja, in welke situaties? (5 min)

Deze cyclus kan een paar keer herhaald worden zodat je met verschillende anderen in gesprek kan gaan over jouw dromen en de achterliggende waarden.

## Verdere mogelijkheden met de vragen

Hang de vragen op in de ruimte, studenten hangen post-its met hun antwoorden bij de verschillende vragen. De studenten lezen de 'dromen' van de anderen aan de muur en geven met een ander kleur post-its aan welke waarden volgens hen bij de dromen passen.



# DROOMDATE

---

- Waarvoor kom je met plezier uit je bed?
- Wat geeft jou energie?
- Wat speelde jij graag als kind? Wat deed je precies?
- Als je de lotto zou winnen, wat zou je doen? Wat zou er veranderen? Wat zou hetzelfde blijven?  
Leg uit waarom.
- Als je helemaal opnieuw zou mogen beginnen, wat zou je kiezen? Waar wil je opnieuw geboren worden? Hoe zit jouw kindertijd eruit? Wat voor persoon zou je zijn? Wat doe je wel, wat doe je niet? Leg je keuzes uit.
- Je mag 3 wensen doen die de wereld/ jouw leven zouden veranderen. Wat zouden die wensen zijn? Leg uit waarom.
- Als je maar 6 maanden te leven had, hoe zou je die doorbrengen? Wat zou je als eerste laten vallen? Wat zou je zeker nog willen doen?
- Vat jezelf samen in 3 waarden? Leg uit waarom.





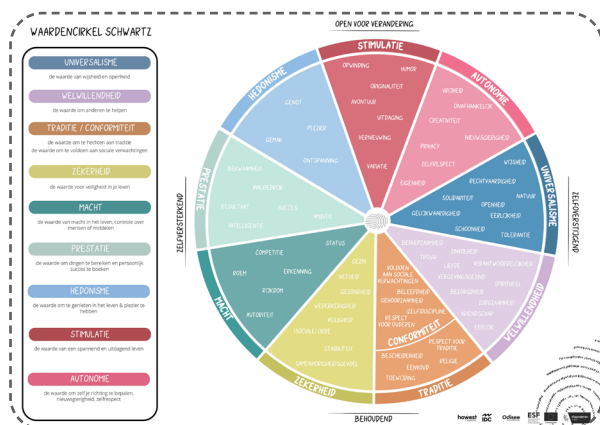
## DE VERBORGEN SCHATTEN IN JE GSM

### Doelstelling

- Inzicht krijgen in de waarden die je zelf belangrijk vindt.
- Waarden situeren binnen verschillende waardendomeinen.

### Materiaal

- A3 waardencirkel van Schwartz
- Foto's op je gsm



### Opdracht

Zoek 3 foto's in je gsm die volgens jou meer vertellen over je eigen waarden. Vertel de ander waarom je die foto's hebt gekozen (5 min).

De ander duidt de waarden aan op de cirkel die volgens hem hiermee te maken hebben en legt uit waarom. Je komt samen tot een top 3 die bij je past. Vervolgens wissel je de rollen om.

De ander luistert actief om een helder beeld te krijgen van de waarden die de ander belangrijk vindt.

### Reflectiegesprek - afronden met de hele groep

- Hoe heb je deze oefening ervaren?
- Heb je kunnen achterhalen welke waarden bij jou passen? Had je dit verwacht?
- Zijn er waarden die bij veel deelnemers terugkomen?
- Zijn er waarden die bij niemand terugkomen?







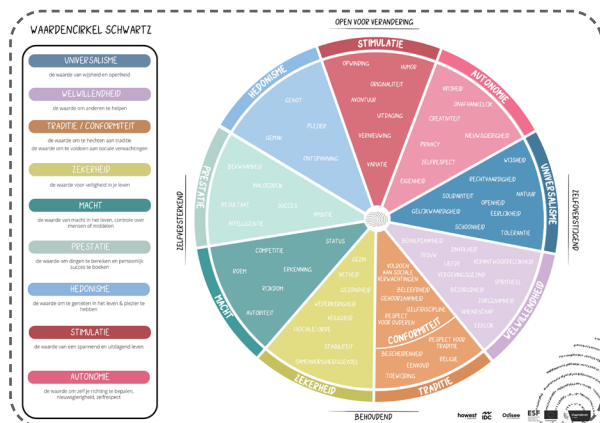
# WAARDENZEGGERIJ

## Doelstelling

- Inzicht krijgen in de verschillende waarden.
- Waardeninzicht toepassen op concrete uitspraken.

## Materiaal

- A3 waardencirkel van Schwartz
- Oefenkaart 'waardenzeggerij'



## Opdracht

Verbind de uitspraken van de studenten met de waarden (waardencirkel Schwartz) waarvan jij denkt dat ze passen. Noteer de waarde onder de uitspraak (5 min).  
Bespreek per twee: Welke studenten zouden goed samenwerken volgens jou? (5min)

## Reflectiegesprek - afronden met de hele groep

- Zijn er verschillen in de matching? Leg uit waarom niet/wel?
- Passen mensen die dezelfde waarden hebben beter of slechter bij elkaar? Motiveer.



# WAARDENZEGERIJ

## Uitspraken van studenten



*"Ik volg trainingsschema's in functie van mijn sport."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Mensen die te serieus zijn doen mij lachen door hun gezichtsuitdrukking."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Als mensen op straat hulp nodig hebben om iets te dragen of om de weg te vinden, doe ik het met plezier."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik toon respect voor mijn ouders door altijd te doen wat ze vragen."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Als iemand zijn werk niet goed doet, ga ik het doen zodat het wel gebeurt."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik heb groene vingers, ik bewerk graag de grond."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik kan uren in de natuur kijken en wandelen."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik kan overal mogelijkheden zien om iets mee te maken of doen."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik heb nood aan orde in mijn kamer en hoofd, maar hier is vaak enkel chaos."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik wil zelf de touwtjes in handen hebben."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik wil een gezin stichten."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....



*"Ik wil niemand kwetsen."*

---

VITSPRAKEN STUDENTEN

Waarde: .....

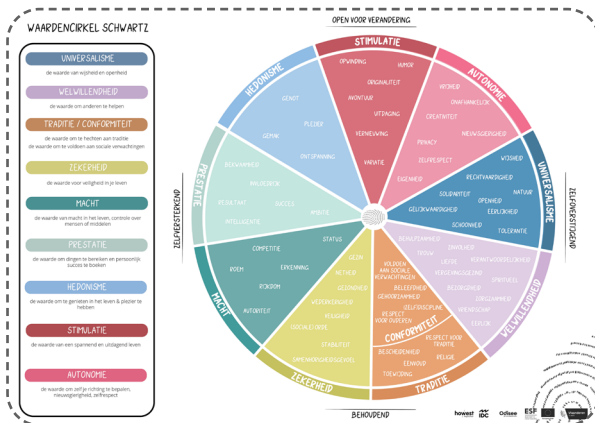


## Doelstelling

- Werkwaarden vergelijken met levenswaarden.
- Persoonlijke werkwaarden selecteren.

## Materiaal

- Oefenkaart 'van spelen naar werken'
- A3 waardencirkel van Schwartz



## Opdracht

- Per twee ondervraag je elkaar over wat je speelde rond 8 -10 jaar.  
Je vraagt elkaar: *Wat speelde je vroeger graag en waarom?*
- Je duidt voor de ander de werkwaarden aan die volgens jou met dit kinderspel te maken hebben en overlegt of dit ook klopt volgens jouw gesprekspartner. Indien dit niet het geval is, ga je samen op zoek naar nieuwe werkwaarden.
- Als de ander werkwaarden heeft die lijken te kloppen met het vroegere kinderspel, ga je bij elkaar na of dit ook vandaag nog je werkwaarden zijn.

## Reflectiegesprek - afronden met de hele groep

Denk aan je stageplaats en de ervaringen die je daar had.

- Kwamen jouw werkwaarden op je stageplek aan bod? Waarom wel/niet?



# VAN SPELEN NAAR WERKEN

**Wat speelde je vroeger graag en waarom?**

Gebruik deze 14 werkwaarden om te linken met jouw kinderspel.



**AUTONOMIE**

—  
belang van persoonlijke ruimte, vrijheid  
en zelfbepaling



**INVLOED**

—  
invloed op de beslissingen in de organisatie



**ONTSPANNEN WERKSFEER**

—  
belang van een ontspannen werksfeer



**LOON**

—  
belang van geld, status en macht



**COMPETITIE**

—  
aandacht voor individueel presteren en  
uitblinken



**TEAMWERK**

—  
klemtoon op samen werken en teamspirit



**SYSTEEM**

—  
belang van een goed georganiseerde en  
gestructureerde werkomgeving



**INNOVATIE**

—  
bezig met vernieuwing en verandering



**CREATIVITEIT**

—  
ruimte voor improvisatie  
en experimenteren



**GEMEENSCHAP**

—  
werk als een 'familie' waar persoonlijke  
relaties en inbreng belangrijk zijn



**RATIONALITEIT**

—  
overzicht van het redelijke op het  
gevoelsmatige



**STABILITEIT**

—  
regelmaat en continuïteit in de organisatie  
en taken



**LEIDERSCHAPSAMBITIE**

—  
belang van het maken van promotie en het  
aansturen van anderen



**VERHOUDING WERK-PRIVÉ**

—  
belang van een gezonde verdeling tussen  
werk en privé





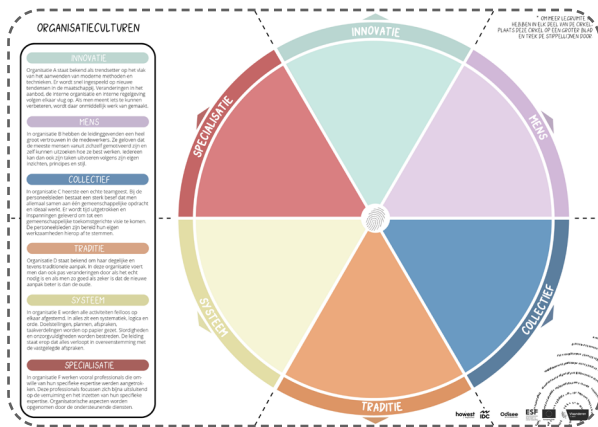
# WINNENDE WAARDEN

## Doelstelling

- Hiërarchie maken in werkwaarden die voor jou belangrijk zijn.
- Inzicht krijgen in botsende werkwaarden.

## Materiaal

- Oefenkaart 'winnende waarden'
- A3 organisatieculturen



## Opdracht

Verdeel 10 punten over de werkwaarden die voor jou belangrijk zijn.  
Geef bij elk punt aan, groot of klein, waarom je denkt dat dit je werkwaarden zijn.

## Reflectiegesprek

Ga per twee zitten en overleg. Zijn jullie werkwaarden gelijkend of verschillend?  
Stel dat jullie zouden moeten samenwerken, wat zou er moeilijk lopen? Wat zouden jullie missen om als team goed te kunnen samenwerken? (15 min)



# WINNENDE WAARDEN

## AUTONOMIE

belang van persoonlijke ruimte, vrijheid en zelfbepaling

Punten: .....

Reden: .....

## INVLOED

invloed op de beslissingen in de organisatie

Punten: .....

Reden: .....

## ONTSPANNEN WERKSFEER

belang van een ontspannen werksfeer

Punten: .....

Reden: .....

## LOON

belang van geld, status en macht

Punten: .....

Reden: .....

## COMPETITIE

aandacht voor individueel presteren en uitblinken

Punten: .....

Reden: .....

## TEAMWERK

klemtoon op samen werken en teamspirit

Punten: .....

Reden: .....

## SYSTEEM

belang van een goed georganiseerde en gestructureerde werkomgeving

Punten: .....

Reden: .....

## INNOVATIE

bezig met vernieuwing en verandering

Punten: .....

Reden: .....

## CREATIVITEIT

ruimte voor improvisatie en experimenteren

Punten: .....

Reden: .....

## GEMEENSCHAP

werk als een 'familie' waar persoonlijke relaties en inbreng belangrijk zijn

Punten: .....

Reden: .....

## RATIONALITEIT

overzicht van het redelijke op het gevoelsmatige

Punten: .....

Reden: .....

## STABILITEIT

regelmaat en continuïteit in de organisatie en taken

Punten: .....

Reden: .....

## LEIDERSCHAPSAMBITIE

belang van het maken van promotie en het aansturen van anderen

Punten: .....

Reden: .....

## VERHOUDING WERK-PRIVE

belang van een gezonde verdeling tussen werk en privé

Punten: .....

Reden: .....



# OEFENINGEN - REEKS 2

## DE MATCH MET DE ORGANISATIECULTUUR

1

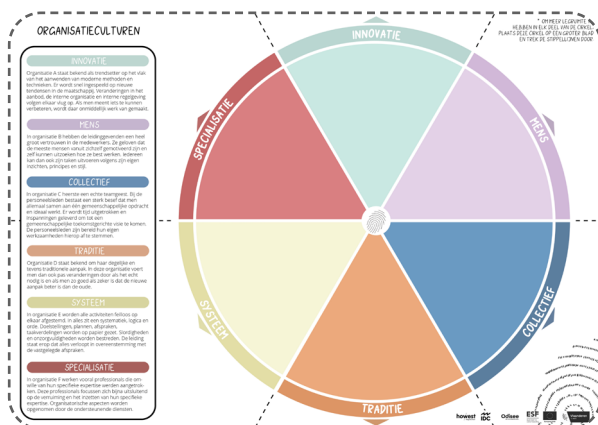
### DE LAATSTE VRAAG

#### Doelstelling

- Leren vragen stellen die peilen naar werkwaarden.
- Leren peilen naar de organisatiecultuur.
- Leren solliciteren.

#### Materiaal

- Oefenkaart 'de laatste vraag'
- A3 met organisatieculturen



Een sollicitatiegesprek wordt meestal afgerond met de vraag 'Zijn er nog vragen?'

Het blijkt echter dat de meeste mensen hier niet op ingaan, tenzij om puur praktische informatie te achterhalen zoals loonschalen of vakantiedagen.

Deze laatste vraag kan je echter ook zien als een uitnodiging om de organisatiecultuur te leren kennen:

- Werken mensen vaak samen?
- Is er ruimte voor persoonlijke invulling van de jobinhoud?
- Wordt er samen gegeten tijdens de pauze?
- Is thuiswerken een optie?

#### Opdracht

Grondig lezen van de vragenlijst. Selecteer 4 vragen om tijdens een jobinterview de aspecten van de organisatiecultuur te achterhalen die jij belangrijk vindt.

Oefen met elkaar sollicitatiegesprekken. Bedenk zelf een vraag die voor jou belangrijk is om te stellen bij je toekomstige jobinterviews en schrijf die in de tekstballon.

Deze cyclus kan je verschillende keren herhalen met verschillende deelnemers.

#### Reflectiegesprek - afronden met de hele groep

- Wat heb je geleerd over de organisatiecultuur?
- Hoe denk je dat je gaat reageren als je op het einde van een jobinterview mag vragen stellen?
- Wat zou je tegenhouden om vragen te stellen op een jobinterview?

# DE LAATSTE VRAAG

## INNOVATIE

- Is er oog voor wat er steeds verbeterd kan worden?
- Is het gebruiken van nieuwe technologieën belangrijk?
- Wordt er ingespeeld op nieuwe tendensen?
- Worden er regelmatig nieuwe methoden uitgetoetst?

## TRADITIE

- Worden goede manieren en beleefdheid gerespecteerd door iedereen?
- Gelden er klassieke omgangsvormen?
- Mag ik dragen wat ik wil?
- Heeft het bedrijf een stabiel imago?

## MENS

- Staat de mens centraal?
- Geven leidinggevers vertrouwen aan het personeel?
- Wordt er rekening gehouden met familiale moeilijke situaties?
- Is er ruimte om je eigen manier van werken te bepalen?
- Kan je zelf beslissen hoe jouw talenten best ingezet kunnen worden?

## SYSTEEM

- Worden functies duidelijk afgebakend?
- Wordt er duidelijk gemaakt waar je verantwoordelijk voor bent?
- Is het duidelijk wie binnen de organisatie welke verantwoordelijkheid draagt?
- Worden belangrijke afspraken op papier vastgelegd?
- Wordt de werktijd efficiënt gebruikt?

## SPECIALISATIE

- Word je gemotiveerd om je verder te specialiseren?
- Kan je het grootste deel van de opdracht aan je eigen specialisatie besteden?
- Worden er topspecialisten ingeschakeld?
- Worden sterke prestaties beloond?

## COLLECTIEF

- Wordt er samengewerkt over de verschillende afdelingen heen?
- Wordt samenwerken aangemoedigd?
- Wordt er samen met het team beslist hoe er gewerkt zal worden?
- Is er ruimte om collega's te leren kennen?
- Wordt er gewerkt aan een collectieve visie?

*Bedenk nu je eigen vraag!*





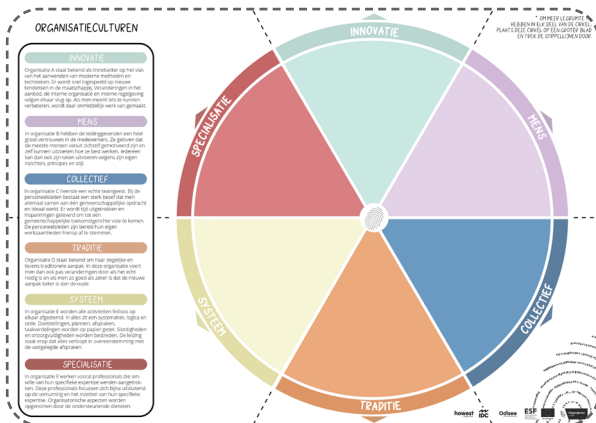
## HET GEHEIM

### Doelstelling

- Leren vragen stellen die peilen naar werkwaarden.
- Leren peilen naar de organisatiecultuur.
- Leren solliciteren.

### Materiaal

- A3 met organisatieculturen
- Oefenkaart 'het geheim'



Bij een jobinterview krijg je de kans om zelf vragen te stellen. Dit is een mooie gelegenheid om de organisatiecultuur te achterhalen en na te gaan of jouw werkwaarden bij de organisatie passen.

### Opdracht

Je oefent een sollicitatiegesprek met elkaar. De sollicitant stelt vragen naar de organisatieculturen en de verantwoordelijke voor de aanwerving antwoordt. Gaandeweg wordt duidelijk voor de sollicitant wat de organisatiecultuur is. Passen je werkwaarden op die plek? Vervolgens wissel je de rollen om. Om het spannender te maken hou je steeds 2 organisatieculturen geheim voor de sollicitant.

### Reflectiegesprek - afronden met de hele groep

- Heb je voorbeelden van situaties waar je wel of juist niet paste in de organisatiecultuur?



# HET GEHEIM

## INNOVATIE

- Is er oog voor wat er steeds verbeterd kan worden?
- Is het gebruiken van nieuwe technologieën belangrijk?
- Wordt er ingespeeld op nieuwe tendensen?
- Worden er regelmatig nieuwe methoden uitgetoetst?

## TRADITIE

- Worden goede manieren en beleefdheid gerespecteerd door iedereen?
- Gelden er klassieke omgangsvormen?
- Mag ik dragen wat ik wil?
- Heeft het bedrijf een stabiel imago?

## MENS

- Staat de mens centraal?
- Geven leidinggevenden vertrouwen aan het personeel?
- Wordt er rekening gehouden met familiale moeilijke situaties?
- Is er ruimte om je eigen manier van werken te bepalen?
- Kan je zelf beslissen hoe jouw talenten best ingezet kunnen worden?

## SYSTEEM

- Worden functies duidelijk afgebakend?
- Wordt er duidelijk gemaakt waar je verantwoordelijk voor bent?
- Is het duidelijk wie binnen de organisatie welke verantwoordelijkheid draagt?
- Worden belangrijke afspraken op papier vastgelegd?
- Wordt de werktijd efficiënt gebruikt?

## SPECIALISATIE

- Word je gemotiveerd om je verder te specialiseren?
- Kan je het grootste deel van de opdracht aan je eigen specialisatie besteden?
- Worden er topspecialisten ingeschakeld?
- Worden sterke prestaties beloond?

## COLLECTIEF

- Wordt er samengewerkt over de verschillende afdelingen heen?
- Wordt samenwerken aangemoedigd?
- Wordt er samen met het team beslist hoe er gewerkt zal worden?
- Is er ruimte om collega's te leren kennen?
- Wordt er gewerkt aan een collectieve visie?

*Wat zijn jouw (geheime) organisatieculturen?*





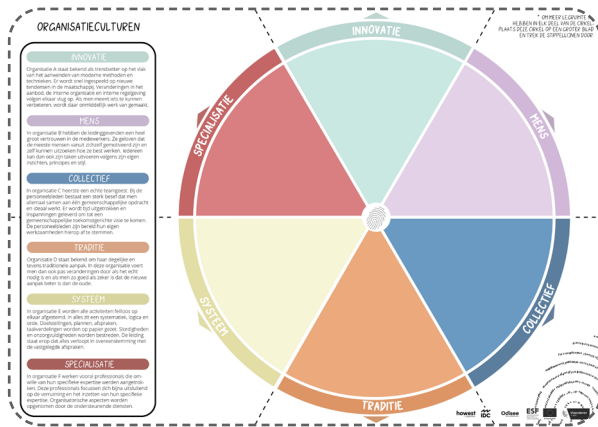
# STUDENTEN MATCHEN MET DE ORGANISATIECULTUUR

## Doelstelling

- Inzicht krijgen in de verschillende organisatieculturen.
- Inzicht krijgen in hoe een organisatiecultuur zich uit.

## Materiaal

- A3 met organisatieculturen
- Oefenkaart 'studenten matchen met de organisatiecultuur'



## Opdracht

Op de oefenkaart zie je uitspraken die door alumni gemaakt zijn. Bij welke organisatiecultuur passen ze? Noteer de organisatiecultuur onder de uitspraak (5 min).

## Reflectiegesprek - afronden met de hele groep

- Wie heeft er al ervaring met een organisatiecultuur waar je wel/juist niet paste? Hoe uitte zich dit?
- (Hoe) kan je achterhalen of de organisatiecultuur past bij de werkwaarden die jij zelf belangrijk vindt?



# STUDENTEN MATCHEN MET DE ORGANISATIECULTUUR

## Uitspraken van alumni



*"In mijn studentenjob moet ik af en toe wel eens kunnen lachen om gemotiveerd te blijven."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Ik wil erkenning van personen en feed-back. Zo heb ik een resultaat van mijn werk."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Er waren misverstanden tussen wat ik moest doen en hoe ik het interpreteerde."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Er was veel controle en te weinig vertrouwen."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Ik kreeg een warme welkom, mensen waren altijd klaar om te helpen, ik werd geïntegreerd in het team."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"In mijn stageschool hadden ze een andere visie op lesgeven, strenger, ik moest het handboek volgen, terwijl ikzelf originaliteit en creativiteit belangrijk vind."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"In mijn vakantiejob als schilder kregen we veel vrijheid. Als de job vroeger gedaan was doordat we efficiënt werkten, mochten we naar huis."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Er was enkel een deadline op het einde, geen controle tussenin, het werk moest gedaan worden en daarvoor kregen we veel verantwoordelijkheid."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"De taken waren goed afgelijnd, ik wist snel wat ik moest doen, het was een hele goede groep, dat was efficiënt. Ik hou van groepswork."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Er werd rekening gehouden met de ideeën van iedereen, zelfs van mij als stagair en dat vond ik fijn."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"Het was spannend om te zien hoe de collega's tot 's nachts doorwerkten aan een brainstorm voor een nieuw systeem."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....



*"In het labo waar ik werkte, werden er veel pauzes genomen en werd er ook veel gepraat over de werkdruk."*

---

VIT SPRAKEN ALUMNI

Organisatiecultuur: .....





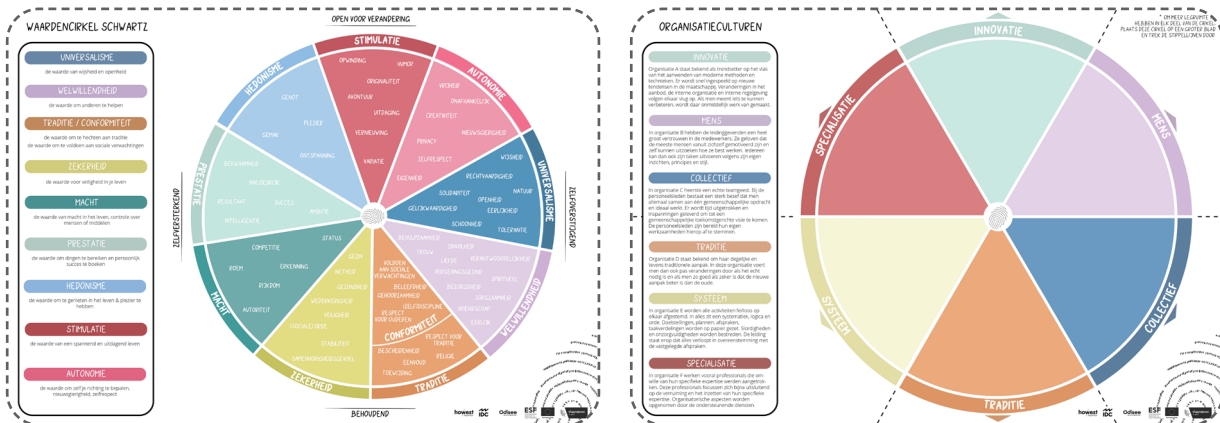
# ONTWERP JE IDEALE WERKPLEK

## Doelstelling

- Eigen waarden koppelen aan de organisatiecultuur waar je denkt je goed te voelen.
- Bewustwording van wat voor jou belangrijk is in je omgeving.
- Dromen vormgeven.

## Materiaal

- Blanco A4
- A3 waardencirkel Schwartz
- A3 organisatieculturen



## Opdracht

Stel dat je zelf jouw toekomstige werkplaats vorm kan geven. Hoe ziet...

- Het gebouw eruit? (Groot, klein, licht, modern, klassiek, domotica, tapijten...)
  - Waar bevindt de organisatie zich? (Platteland, groene omgeving, in de stad, aan zee, vlakbij huis, in het buitenland?)
  - Jouw team? (Welk type mens? Hoe gaan de mensen om met elkaar? Groot team, klein team of werk je alleen?)
  - Wat is je manier van werken? (Systematisch, intuïtief, met overleg of zelfgestuurd?)
- Beschrijf zo gedetailleerd mogelijk jouw ideale werkplek op een blanco A4/ Maak een schets.
  - Noteer waarom je deze keuze(s) hebt gemaakt op het blad.
    - Welke waarden of werkwaarden staan hier centraal?
    - Welke organisatiecultuur staat hier centraal? (10 min)
  - Hang jouw A4 op, loop rond en bekijk de verschillende ontwerpen. (10 min)

## Digitaal alternatief

Maak een mood-board van je ideale werkplek met canva.com

## Reflectiegesprek - met de hele groep (20 min.)

- Wat valt jullie op?
- Passen de werkplekken bij de eigenaars van de tekening?
- Wat komt vaak terug? Is er een verband met deze studierichting?
- Welke waarden komen vaak terug? Hoe komt dit?







## ORGANISATIECULTUREN SCOREN

### Doelstelling

- De verschillende organisatieculturen leren kennen.
- Evalueren van de organisatiecultuur stageplek.
- Reflectie over match tussen de organisatiecultuur, stageplek en de eigen waarden.

### Materiaal

- Oefenkaart 'organisatieculturen scoren'
- Resultaten online enquête werkwaarden, Schwartzwaarden ([www.waardengedrevenloopbaan.be](http://www.waardengedrevenloopbaan.be)) of resultaten uit de vorige oefeningen uit reeks 1 'Wat zijn mijn waarden?'

### Opdracht

- Evalueer de organisatiecultuur van je eigen stageplek op de oefenkaart
  - Lees de 6 ideaaltypische organisatieculturen aandachtig. Je krijgt 10 punten te verdelen over de 6 types, niet elk type hoeft punten te krijgen. Verdeel deze punten in functie van hoe jij het werken op je stageplek hebt ervaren (niet hoe je het in de toekomst ziet).
  - Geef bij elk punt (groot of klein) aan waarom je deze score gaf.
- Plaats jouw werkwaarden nu bij de organisatieculturen waarvan jij denkt dat je er het liefste in zou functioneren. In welke organisatiecultuur passen jouw eigen waarden? Pas je op je stageplek?

### Reflectiegesprek

Overleg met een studiegenoot over de match met je stagementor en de organisatiecultuur.

- Hoe verloopt de samenwerking?
- Komen jullie werkwaarden overeen?
- Wat kan nog beter?

Steek de oefenkaart 'organisatieculturen scoren' in je stage-portfolio of stuur die naar jezelf in de toekomst (<https://www.futureme.org/>).



# ORGANISATIECULTUREN SCOREN

## INNOVATIE

De organisatie staat bekend als trendsetter op het vlak van het aanwenden van moderne methoden en technieken. Er wordt snel ingespeeld op nieuwe tendensen in de maatschappij. Veranderingen in het aanbod, de interne organisatie en interne regelgeving volgen elkaar vlug op. Als men meent iets te kunnen verbeteren, wordt daar onmiddellijk werk van gemaakt.

Punten: .....

Reden: .....

.....

.....

## TRADITIE

De organisatie staat bekend om haar degelijke en tevens traditionele aanpak. In deze organisatie voert men dan ook pas veranderingen door als het echt nodig is en als men zo goed als zeker is dat de nieuwe aanpak beter is dan de oude.

Punten: .....

Reden: .....

.....

.....

## MENS

In deze organisatie hebben de leidinggevenden een heel groot vertrouwen in de medewerkers. Ze geloven dat de meeste mensen vanuit zichzelf gemotiveerd zijn en zelf kunnen uitzoeken hoe ze best werken. Iedereen kan dan ook zijn taken uitvoeren volgens zijn eigen inzichten, principes en stijl.

Punten: .....

Reden: .....

.....

.....

## SYSTEEM

In deze organisatie worden alle activiteiten feilloos op elkaar afgestemd. In alles zit een systematiek, logica en orde. Doelstellingen, plannen, afspraken, taakverdelingen worden op papier gezet. Slordigheden en onzorgvuldigheden worden bestreden. De leiding staat erop dat alles verloopt in overeenstemming met de vastgelegde afspraken.

Punten: .....

Reden: .....

.....

.....

## SPECIALISATIE

In deze organisatie werken vooral professionals die omwille van hun specifieke expertise werden aangetrokken. Deze professionals focussen zich bijna uitsluitend op de verruiming en het inzetten van hun specifieke expertise. Organisatorische aspecten worden opgenomen door de ondersteunende diensten.

Punten: .....

Reden: .....

.....

.....

## COLLECTIEF

In deze organisatie heerst een echte teamgeest. Bij de personeelsleden bestaat een sterk besef dat men allemaal samen aan één gemeenschappelijke opdracht en ideaal werkt. Er wordt tijd uitgetrokken en inspanningen geleverd om tot een gemeenschappelijke toekomstgerichte visie te komen. De personeelsleden zijn bereid hun eigen werkzaamheden hierop af te stemmen.

Punten: .....

Reden: .....

.....

.....



# MATERIAAL

## De oefeningen

Hieronder vind je de downloadlinks naar alle oefeningen en bijhorende tools.

Deze kan je ook terugvinden via de website <https://www.waardengedrevenloopbaan.be/>.

1. [\*\*Waardencirkel Schwartz\*\*](#)
2. [\*\*Organisatieculturen Berings\*\*](#)

3. **Oefenkaarten**

[Oefenkaart 'Ervaringsmachine'](#)

[Oefenkaart 'Droomdate'](#)

[Oefenkaart 'Waardenzeggerij'](#)

[Oefenkaart 'Van spelen naar werken'](#)

[Oefenkaart 'Winnende waarden'](#)

[Oefenkaart 'De laatste vraag'](#)

[Oefenkaart 'Het geheim'](#)

[Oefenkaart 'Studenten matchen met de organisatiecultuur'](#)

[Oefenkaart 'Organisatieculturen scoren'](#)



