**Legitimeringsverslag**

**P-taak 4.1**

Maxime Kempees & Marit Busschers

26 mei 2015

Pedagogiek

Helprich ten Heuw



# Voorwoord

Wij, Maxime Kempees en Marit Busschers hebben in het kader van de opleiding Pedagogiek een legitimeringsverslag geschreven aansluitend bij onze organisatie. Voor p-taak 4.1 ‘Een organisatie beschrijven’ mochten wij zelf een organisatie ontwerpen. Wij hebben ervoor gekozen om een groen kinderdagverblijf op te zetten, namelijk kinderdagverblijf ‘De Groene Start’.

Dit verslag is bedoeld voor de stakeholders rondom onze organisatie. De stakeholders zijn de gemeente, de kinderen en hun ouders en toekomstige medewerkers. Het is de bedoeling dat zij hier lezen welke keuzes wij gemaakt hebben bij het ontwerpen van de organisatie en waarom. Aan de hand van dit verslag willen wij subsidie krijgen om onze organisatie op te kunnen zetten. Wij willen laten zien dat onze organisatie het verdient om in te investeren en dat wij een verschil kunnen maken.

Graag willen wij een aantal mensen bedanken bij de totstandkoming van ons verslag en vooral ook onze organisatie. Allereerst zouden wij graag Helprich alvast willen bedanken voor het nakijken en beoordelen. Daarnaast willen wij Karin Kloosterman bedanken voor de goede begeleiding tijdens de p-taak vergaderingen. Tot slot zouden wij graag onze medestudenten bedanken voor het meedenken en het antwoord geven op onze vragen.

# Inhoud

[Inleiding 3](#_Toc420573824)

[De legitimering 4](#_Toc420573825)

[Bronnen 8](#_Toc420573826)

[Bijlage 1 Beoordelingsformulier 9](#_Toc420573827)

# Inleiding

Dit verslag is dus een opdracht uit p-taak 4.1. Deze p-taak is gekoppeld aan de competentie 4 ‘organiseren’. Deze gaat over het werken ten behoeve van de cliënt vanuit het kader van de organisatie en financiers zodat de hulpverlening effectief en efficiënt verloopt en haalbaar is. We willen dus aan de hand van dit verslag laten zien hoe wij een verschil kunnen maken voor het kind en de ouders. Dit willen wij laten zien aan de stakeholders die met onze organisatie te maken zouden kunnen krijgen.

Wij zijn de organisatie begonnen met onze eigen website waar onder andere onze missie en visie is te lezen. Op de website vertellen wij over de organisatie en over hoe de organisatie in elkaar zit. We vertellen wat we in de toekomst en op korte termijn willen bereiken met ons kinderdagverblijf. We staan zelf dan ook echt achter onze organisatie en zouden er zelfs wel wat voor voelen om dit in de toekomst echt op te gaan zetten. Naast de website hebben wij ook een presentatie gegeven aan de stakeholders over onze organisatie. Hierin hebben wij geprobeerd zoveel mogelijk over onze organisatie te vertellen om interesse te wekken van onze stakeholders. De subsidie die wij als organisatie hebben gekregen is te vinden in bijlage 1 Het beoordelingsformulier. Dit is tevens het bewijs van onze Peer-assesment. Als laatste hebben wij dit legitimeringsverslag geschreven om al onze keuzes van de website en de presentatie te verantwoorden. Hier komt de hele organisatie als het ware bij elkaar.

Het verslag is opgebouwd vanuit het 7S model. Hier komen alle aspecten van de organisatie aan bod. De eerste S is Strategy, hier is te lezen welke keuzes we hebben gemaakt om onze doelstelling te kunnen bereiken. De volgende is Structure, waar de organisatiestructuur en de keuzes hiervoor naar voren komen. Vervolgens is er Systems, hier komt het primaire proces naar voren en waarom wij ervoor hebben gekozen op deze manier te handelen. De vierde S van het model is Staff, waarin we beschrijven welke cao en secundaire arbeidsvoorwaarden wij bieden aan onze medewerkers en vooral ook waarom. Dan is er nog Skills, waarin wij willen laten zien waarom onze organisatie uniek is en wat wij willen doen om de organisatie bekendheid te geven. De zesde S staat voor Style, hier vertellen wij welke stijl van leidinggeven wij hanteren en hoe wij onze medewerkers willen motiveren. De laatste S staat voor Shared Values, hier komen onze normen en waarden naar voren en waarom wij deze belangrijk vinden. Tot slot hebben wij kort een financiële verantwoording geschreven om te laten zien wat het precies kost om je kind bij ons dagverblijf te brengen en waar deze prijs op is gebaseerd.

# De legitimering

**Strategy**

Wij hebben ervoor gekozen om een duurzaam kinderdagverblijf op te zetten omdat wij steeds meer horen hoe belangrijk het milieu is. Je hoort hier steeds meer over via de media, en het blijkt steeds belangrijker te worden. Voor ons was dit een belangrijke bron van inspiratie om te kiezen voor een duurzaam kinderdagverblijf. We willen ons vooral richten op dat kinderen al vroeg in aanraking komen met de natuur en leren hoe ze hier mee om moeten gaan. Het leek ons van belang om met de jongste kinderen te beginnen met bewustzijn van het milieu en duurzaam leven. Als je hier al vroeg mee begint wordt het een gewoonte. En wat de kinderen leren op het kinderdagverblijf kunnen zij ook aan hun ouders meegeven zodat de ouders ook duurzamer leren leven. Naast het duurzame aspect vonden wij het ook belangrijk om ons te blijven richten op de ontwikkeling van de kinderen en dit zoveel mogelijk te stimuleren. Naar onze mening kan dit goed in combinatie met het duurzame aspect van de organisatie. Wanneer ouders ervoor kiezen hun kind bij het kinderdagverblijf te brengen, willen zij er zeker van zijn dat de ontwikkeling van hun kind zoveel mogelijk wordt gestimuleerd. We willen dus niet alleen maar duurzaam zijn, maar willen ook bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

Verder hebben wij gekozen voor de doelgroep 0 tot en met 3 jaar oud, omdat wij echt wilden beginnen bij de basis. We willen op een zo vroeg mogelijke leeftijd kinderen in aanraking brengen met de natuur. Ook hebben wij ervoor gekozen slechts kinderopvang aan te bieden en niet om ook buitenschoolse opvang aan te bieden. Dit omdat wij een kleinschalige organisatie willen zijn en ons puur op het kinderdagverblijf willen richten. Wij willen ons specialiseren in deze doelgroep en zo goed mogelijke opvang bieden.

**Structure**Wij hebben voor een kleinschalige organisatie gekozen. We vinden het belangrijk dat het contact tussen het personeel, personeel en kinderen en opvoeders persoonlijk is. Hierdoor kan de ontwikkeling van een kind worden gestimuleerd. Ook schept dit een veilige en vertrouwde sfeer. Omdat wij een kleinschalige organisatie zijn, is het besturen en het leidinggeven aan overzichtelijker en duidelijker.
De 5 belangrijkste functieprofielen die wij hebben gekozen zijn: Raad van Toezicht, Raad van Bestuur, Adjunct-directeur, office manager en pedagogisch medewerkers. Zij zijn de leidraad voor onze organisatie en kunnen bijdragen aan de kwaliteit opvang die wij bieden. De onderbouwing van ons organogram van de organisatie is te vinden op de website [www.kdvdegroenestart.jouwweb.nl](http://www.kdvdegroenestart.jouwweb.nl) onder het kopje ‘organisatiestructuur’.

**Systems**

Wij hebben ervoor gekozen dat de ouders die hun kind willen plaatsen eerst een uitgebreide rondleiding krijgen met informatie voordat ze een intakegesprek krijgen. Dit omdat wij willen dat ouders er bewust voor kiezen om hun kind bij ons te plaatsen. Omdat duurzaamheid bij ons belangrijk is, willen wij dat de ouders dit ook belangrijk vinden. Dingen die kinderen leren bij ons, moeten zij ook thuis kunnen doen. Op deze manier is onze aanpak het meest effectief en zullen de kinderen ook in de toekomst duurzaam leven. Vervolgens is er dus een intakegesprek waarbij het belangrijk is dat de ouders en het kinderdagverblijf op dezelfde lijn zitten. Dan wordt een kind dus geplaatst. Op dit moment is het duidelijk dat de ouders bewust kiezen voor een duurzaam kinderdagverblijf en is de kans dus groot dat de samenwerking met ouders goed zal verlopen. Dan wordt een kind gebracht voor een dag of een dagdeel en wordt er tijdens zo’n dag zoveel mogelijk gedaan met de natuur. Er wordt buitengespeelt, dieren en planten worden verzorgt en het eten en drinken is biologisch. We hopen zo, zo duurzaam mogelijk te werken. We willen dit aspect zoveel mogelijk verwerking in de dagelijkse gang van zaken. Er wordt dus ook gewerkt met vroeg- en voorschoolse educatie(VVE) methode ‘Uk en Puk’. Allereerst is het vanuit de gemeente verplicht om te werken met VVE. Daarnaast geeft VVE handvatten om onderwijsachterstanden te voorkomen in de voorschoolse periode. De reden dat wij voor Uk en Puk hebben gekozen is omdat wij hier zelf al bekend mee waren en wij gemerkt hebben dat deze methode goed toe te passen en effectief is.

**Staff**

Wij hebben voor onze organisatie gekozen voor de cao kinderopvang, omdat wij als kinderdagverblijf vallen onder kinderopvang. Deze leek ons daarom het meest geschikt voor onze organisatie. Op dit moment heeft de kinderopvangbranche geen cao meer, daarom blijft de oude cao van toepassing. (FNV, Kinderopvang Cao)Daarnaast maken we samen met onze werknemers afspraken over de arbeidsvoorwaarden. Een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde is het fietsplan. Hier hebben wij voor gekozen omdat wij een duurzaam kinderdagverblijf willen zijn en fietsen hier goed bij past. De werknemers krijgen één maal in de drie jaar ene fiets aangeboden wanneer zij deze minimaal de helft van de werkdagen inzetten voor woon- werkverkeer. Zo willen wij er dus voor zorgen dat ook de werknemers bijdragen aan het duurzame werken binnen het kinderdagverblijf. Verder kunnen werknemers hun kind voor de helft van de normale kostprijs hun kind bij het dagverblijf brengen. Hier hebben wij voor gekozen omdat wij dan hopen dat het werken makkelijker wordt bij ons kinderdagverblijf. Daarnaast kunnen dan ook deze kinderen leren met de natuur om te gaan.

**Skills**

Wij hebben gekozen voor de naam ‘De Groene Start’ omdat het naar ons inzicht weergeeft wat ons doel met de organisatie is. Dus een groene start geven aan ieder kind. Hiermee bedoelen wij dat wij hen allereerst een gezonde start willen geven door gezonde voeding en veel spelen in de natuur en in de buitenlucht. Daarnaast willen wij hen bewust maken van de natuur en hoe zij om moeten gaan met het milieu. Kortom met deze naam willen wij duidelijk maken dat kinderen bij ons een gezonde start krijgen waarbij zij leren over de natuur en alles wat hierbij komt kijken. Wij hebben er dan ook voor gekozen om het logo ook groen te maken. In het logo is te zien hoe een vrouw een kind vasthoudt dat naar de zon reikt. Dit moet de connectie met de natuur uitbeelden. De vrouw die het kind vastheeft, kan een pedagogisch medewerker zijn die het kind aan de hand laat zien hoe het met de natuur om moet gaan. Om onze organisatie bekendheid te geven, delen wij folders uit met

informatie over het kinderdagverblijf. Deze kunnen worden neergelegd bij GGD kantoren en bij bijvoorbeeld VVV locaties in de gemeente. Daarnaast houden wij een open dag voor ouders met jonge kinderen of aanstaande ouders. Zij kunnen zien wat wij doen en hoe wij dit doen. Dit lijkt ons een goede manier om nieuwe kinderen te werven, omdat het vrijblijvend is en ouders echt zelf kunnen zien wat ons kinderdagverblijf nu precies inhoudt.

**Style**

Bij onze organisatie proberen wij zoveel mogelijk te streven naar een participatief leiderschap. We willen dat de werknemers mee denken in beslissingen die worden genomen. Zij moeten deze beslissingen namelijk veelal uitvoeren, dus daarom vinden wij het belangrijk dat zij hier een bijdrage aan hebben geleverd. We denken ook dat het goed is om medewerkers mee te laten denken omdat je zo tot meer ideeën komt en dus meer kunt bereiken. Als we kijken naar de leiderschapsstijlen en Hersey en Blanchard (Ten Berge en Oteman, 2013), gaan wij voor de overtuigende stijl. Hierbij willen wij als directie aan de ene kant de werknemer sturen in zijn/haar werk maar aan de andere kant de sturing aanpassen aan wat de werknemer belangrijk vindt. Deze stijl vonden wij goed passen bij het participatief leiderschap. Want wij vinden het een soort middenweg, waarin je de medewerker stuurt, maar tegelijkertijd ook mee laat beslissen. We willen een sfeer creëren waarin iedereen elkaar kan vertrouwen. Zo vertrouwen wij de medewerkers in dat zij een goede bijdrage aan de organisatie kunnen leveren door middel van ideeën en aanmerkingen.

Leidinggevenden kunnen medewerkers motiveren voor de organisatie door allereerst een goed contract op te stellen. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers de zekerheid hebben van een vast contract. We geven dus liever geen oproepcontracten of 0 uren contracten. Volgens de behoeftehiërarchie van Maslow (Ten Berge en Oteman, 2013) is zekerheid, na de primaire basisbehoeften de belangrijkste behoefte van een mens. Dit vinden wij daarom ook heel belangrijk. Vervolgens is het er belangrijke behoefte naar sociale acceptatie. Dit kan een leidinggevende de medewerker bieden door een veilige sfeer te creëren, waarin hij/zij respectvol is naar de medewerker en de medewerker in zijn/haar waarde laat. Dit willen wij dus ook bereiken door middel van het participatief leiderschap. De medewerker mag meedenken in de beslissingen en mag eigen ideeën inbrengen. Op deze manier kan de medewerker worden gemotiveerd om harder te werken. Want wij denken dat als hij/zij zelf mee mag denken en wat in mag brengen dat hij/zij ook meer na gaat denken over hoe het werk gedaan wordt, en wat hij/zij zelf beter kan doen of kan veranderen. De volgende behoefte in de hiërarchie is erkenning. Wij willen ook door middel van het geven van erkenning onze medewerker motiveren. Dit willen wij doen door ook veel positieve feedback te geven. In de omgang met de kinderen vinden hij het belangrijk om vooral het positieve gedrag te belonen meer dan het negatieve gedrag bestraffen. Dit willen wij ook bij onze medewerkers doen, wij vinden vooral het positieve in de medewerker een belangrijke kracht om zich verder te ontwikkelen. Het laatste niveau van de behoeftehiërarchie van Maslow is zelfontwikkeling. Dit willen wij doen door bijscholing te bieden aan de medewerkers. Daarnaast kunnen de leidinggevenden iedere maand een vergadering plannen waar ook een stukje bijscholing bij komt kijken. De medewerkers krijgen dan meer informatie over methoden waar zij mee werken zoals Uk en Puk om hun werk nog beter uit te kunnen voeren.

**Shared values**

Wij vinden dat de werknemers heel erg belangrijk zijn bij een organisatie. Dit vinden wij omdat zij ervoor zorgen dat de ouders en kinderen tevreden zijn met de opvang. Dit is ook de reden dat wij goed voor onze medewerkers willen zorgen. Een aantal normen waar wij erg veel waarde aan hechten zijn wederzijds respect, betrouwbaarheid, een kritische blik (op eigen handelen en op dat van de ander), collegialiteit, professioneel handelen, samenwerken en integriteit. Respect is eigenlijk wel onze belangrijkste waarde, omdat je zonder respect nergens komt. Wanneer wij onze werknemers niet respecteren, zullen zij minderen gemotiveerd zijn om voor ons te werken. Daarnaast is het voor de werknemers belangrijk om respect te hebben voor de directie en alle andere medewerkers. Dit is voor ons de basis in de samenwerking. Onze visie is dat als iedereen respect voor elkaar heeft, je meer moeite wilt doen voor die ander. Daarnaast vinden wij het dus belangrijk dat je een kritische blik hebt op je eigen handelen en op dat van de ander. Op deze manier blijf je scherp en kun je jezelf nog verder ontwikkelen. Voor de werknemers is het belangrijk dat zij feedback geven op hun collega’s om zo de kwaliteit van de opvang zo hoog mogelijk te houden. Wanneer je iets ziet waarvan je vindt dat dit beter kan bij de collega, is het belangrijk dat je hier feedback op geeft. Het kan namelijk zo zijn dat de collega het zelf niet eens door heeft. Je krijgt hierdoor een open sfeer waar iedereen elkaar scherp houdt. Het is natuurlijk ook belangrijk om positieve feedback te geven wanneer je ziet dat een collega zijn/haar werk goed uitvoert. Ook op deze manier kunnen wij de kwaliteit van de opvang waarborgen. Verder vinden wij het van groot belang dat onze medewerkers echt als een team samenwerken. Dit is voor ons een belangrijk uitgangspunt in het komen tot goede kinderopvang. We willen dat medewerkers zoveel mogelijk samen overleggen zodat alle pedagogisch medewerkers in principe elkaars taak uit kunnen voeren.

**Financiën**

De gemiddelde prijs voor kinderopvang ligt over het algemeen rond de 6,50/7,00 euro per kind per uur. Omdat wij een duurzame kinderopvang zijn, ligt deze prijs net iets hoger. Dit is namelijk 7,50 euro. Enerzijds proberen wij zo zuinig mogelijk te werken, door geen producten te verspillen en door zuinig met energie om te gaan. Op deze manier kunnen wij geld besparen. Toch komt de prijs hoger te liggen door verschillende zaken. Zo is biologisch eten meestal duurder dan niet biologisch eten. Ook hebben wij te maken met dieren waarbij in de verzorging ook kosten komen kijken. Verder is de huur van de locatie hoger doordat er veel grond bij zit zodat de kinderen optimaal in de natuur kunnen ontdekken. De prijzen van de opvang zijn dus inclusief luiers, eten (groente, fruit, drinken enz.), knutselmaterialen enzovoort.

Wij hebben gekozen voor luiers van het merk Bambo, dit zijn luiers die milieuvriendelijk geproduceerd zijn(Bambo, 2015). Deze kosten per stuk 0,30 euro, wij gaan uit van een gemiddelde van 1 luier in de 2 uur per kind. Dit is dus ongeveer 0,15 euro per uur aan luiers. Per verschoonbeurt waar we gemiddeld zo’n 8 verschoondoekjes gebruiken (ook van het merk Bambo) kost dit nog eens 0,45 euro, dus per uur ongeveer 0,23 euro. Per uur zijn we aan verschonen dus ongeveer 0,38 euro kwijt. Op een dag eten de kinderen circa 1 stuk fruit, bijvoorbeeld een biologische kiwi van 0,55 euro per stuk (Albert Heijn, Biowinkel). Daar drinken zij een beker ranja bij van 0,17 euro per beker. Vervolgens eet het kind tussen de middag 3 sneetjes biologisch brood met beleg dat uitkomt op een bedrag van 0,40 euro en drinkt het een beker melk van 0,19 euro per glas met een beetje groente (zoals cherrytomaatjes of komkommer) dat in totaal uitkomt op 0,70 euro per lunch. Smiddags krijgen de kinderen een biologisch koekje van 0,31 euro per stuk en een beker ranja van 0,17 euro per beker. Als we uitgaan van een dag van 10 uur opvang (van 8.00 uur tot 18.00 uur) komen we op 0,57 euro per uur uit voor eten en drinken per kind. Hier komt bij het uurloon van de pedagogisch medewerker, de huur en onderhoud van het pand en de dieren en de knutselmaterialen en alle andere verzorgingsproducten voor kinderen.

#

# Bronnen

Boeken:

1. Berge ten, L., Oteman, M. (2013). *Inleiding Organisatiekunde*, vijfde druk. Bussem: uitgeverij Coutinho

Websites:

1. SURF. (z.d.) *Kinderopvang Cao.* Opgeroepen op mei 3, 2015, van

<http://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/zorg-en-welzijn/kinderopvang/cao-kinderopvang/>

1. SURF.(z.d.) *Informatie LuiersI. Opgeroepen op mei 27, 2015, van* <http://www.bamboluiers.nl/index.php?route=information/information&information_id=4>
2. SURF. (z.d.) *Albert Heijn Biowinkel*. Opgeroepen op mei 27, 2015 van

<http://www.ah.nl/producten/biologisch?ns_mchannel=adwords&ns_source=speciale_voeding_biologisch_categorie.biologisch_categorie&ns_campaign=AH_E-commerce-Assortiment&ns_linkname=%2Bbiologisch&ns_fee=0>

1. SURF.(z.d.) *Functieprofiel opstellen.* Opgeroepen op mei 28, 2015 van

<http://www.carrieretijger.nl/functioneren/management/personeel-werven/profiel-opstellen>

1. SURF.(z.d.) *Functieprofiel leden raad van toezicht.* Opgeroepen op mei 28, 2015 van <http://www.cosun.nl/getmedia/451a5db1-6b10-45cf-a950-1e56c6dde221/FUNCTIEPROFIEL-Raad-van-toezicht-12-10-2012.pdf>
2. SURF.(z.d.) *Vacature Lid Raad van Toezicht.* Opgeroepen op mei 28, 2015 van <http://kinderopvangschoonhoven.nl/wp-content/uploads/2011/09/vacature.pdf>
3. SURF.(z.d.) *Functie omschrijvingen kinderopvang en peuterspeelzalen.* Opgeroepen op mei 28, 2015 van <http://www.noorderpoort.nl/Scholen/gezondheidszorg%20en%20welzijn/Studie%20starten/Documents/Functieomschrijvingen%20kinderopvang%20en%20peuterspeelzalen.pdf>

# Bijlage 1 Beoordelingsformulier

**Beoordelingsformulier Professionaliseringstaak 4.1. Een organisatie beschrijven**

##### Naam en klas studenten: Maxime Kempees & Marit Busschers, PED1I

Assessor:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| De student: | Maximale subsidie in € | Toegekende subsidie in € | Toelichting |
| **Website** |  |  |  |
| **Strategy** |  |  |  |
| * beschrijft de noodzaak voor de oprichting van de organisatie;
* verwoordt de missie en de visie van de organisatie in begrijpelijke taal;
* beschrijft de doelgroep van de organisatie;
 | 10.000 |  |  |
| **Structure** |  |  |  |
| * maakt en onderbouwt een organogram van de organisatie;
* stelt een functieprofiel op van de vijf belangrijkste functies in de organisatie;
 | 10.000 |  |  |
| **Systems** |  |  |  |
| * beschrijft het primaire proces van de organisatie;
* legt een relatie tussen de werkwijze met betrekking tot de cliënt en de strategie van de organisatie;
* beschrijft wat cliënten kunnen verwachten van de organisatie qua service en behandeling;
 | 10.000 |  |  |
| **Presentatie (peer-assessment)** |  |  |  |
| **Skills** |  |  |  |
| heeft een passende naam en logo voor de organisatie gekozen;heeft praktische en bruikbare communicatiemiddelen voor de stakeholders;* geeft een doeltreffende en aantrekkelijke presentatie voor de stakeholders;
 | 10.000 | 6.666 |  |
| **Staff en Shared values** |  |  |  |
| * beschrijft de organisatiecultuur en de invloed daarvan op de medewerkers;
* beschrijft de meest geschikte CAO voor de medewerkers van de organisatie en benoemt enkele secondaire arbeidsvoorwaarden;
* beschrijft voorzieningen die het werken bij de organisatie aantrekkelijk maken en houden. Deze voorzieningen mogen niet in de CAO staan;
 | 10.000 |  7.500 |  |
| **Kritische collega** |  |  |  |
| geeft in de rol als stakeholder van de organisatie constructieve feedback en/of stelt waardevolle kritische vragen aan één andere groep; | 10.000 | 7.500 |  |
| **Legitimeringsverslag** |  |  |  |
| **Management** |  |  |  |
| * schrijft een verantwoording over de gemaakte keuzes.

(max. 3 A4);* laat zien op welke manier bronnen zijn gebruikt bij het ontwikkelingsproces;
 | 20.000 |  |  |
| **Financiën**  |  |  |  |
| Pedagogiekbeschrijft de kosten per cliënt en de wijze waarop de financiering tot stand komt;PMK* stelt een openingsbalans op voor de organisatie (investerings- en financieringsbegroting);
* stelt een kostprijs op en berekent het break-even point;
* stelt een exploitatiebegroting (opbrengsten en kosten) op voor de organisatie;
 | 10.000 |  |  |
| **Style** |  |  |  |
| * beschrijft de stijl van leidinggeven binnen de organisatie;
* formuleert een advies over hoe leidinggevenden de medewerkers kunnen motiveren voor de organisatie;
 | 10.000 |  |  |
| **Totaal** | 100.000 |  |  |

* **het door de student behaalde aantal punten bepaalt direct het cijfer: bijv. 62.000 punten= 6,2**
* **weging: voldoende is 55.000 punten en meer**

###### Ruimte voor feedback op het gehele assessment

**Belangrijk**: **Voldaan/ niet voldaan**

* het legitimeringsverslag bevat bewijsmateriaal van het peer-assessment.
* het legitmeringsverslag bevat het beoordelingsformulier, inclusief de beoordeling van het peer-assessment.
* Het legitmeringsverslag bevat een werkende link naar de website van de organisatie.

**Als aan de bovenstaande voorwaarden niet wordt voldaan kan het een reden zijn om de P-taak niet te beoordelen of het cijfer als ‘voorlopig’ te markeren tot er aan de voorwaarde is voldaan.**