

Partner in talent
management

A photograph of two men in a meeting. The man on the left is smiling and looking towards the man on the right. The man on the right is looking down at a coffee cup. They are both wearing white shirts. There are two coffee cups on the table. The background is a blurred office setting.

COMPETENTIE SET

Maatwerk

OWN-ADVICE 
One person can make a difference



Inhoud

1

Inleiding

2

Competentie overzicht met definities

3

Competentie keuzeformulier

Inleiding

Beste relatie,

Voor u ligt het competentie set van Own-Advice.

Het bestaat uit 34 omschreven competenties die kunt u gebruiken voor een competentie gericht assessment. Wij adviseren u om hieruit 8 - voor de functie meest belangrijke competenties - te selecteren.

Wanneer u wilt dat het assessment zich richt op andere (eigen) competenties, dan kan dat natuurlijk ook.

Indien u advies wilt hebben bij de keuze, dan geven wij u dit graag. U kunt ons daarvoor bereiken via contact@own-advice.nl of via 088 58 48 808.

Namens het team van Own-Advice

Drs. Jeannette van Stempvoort

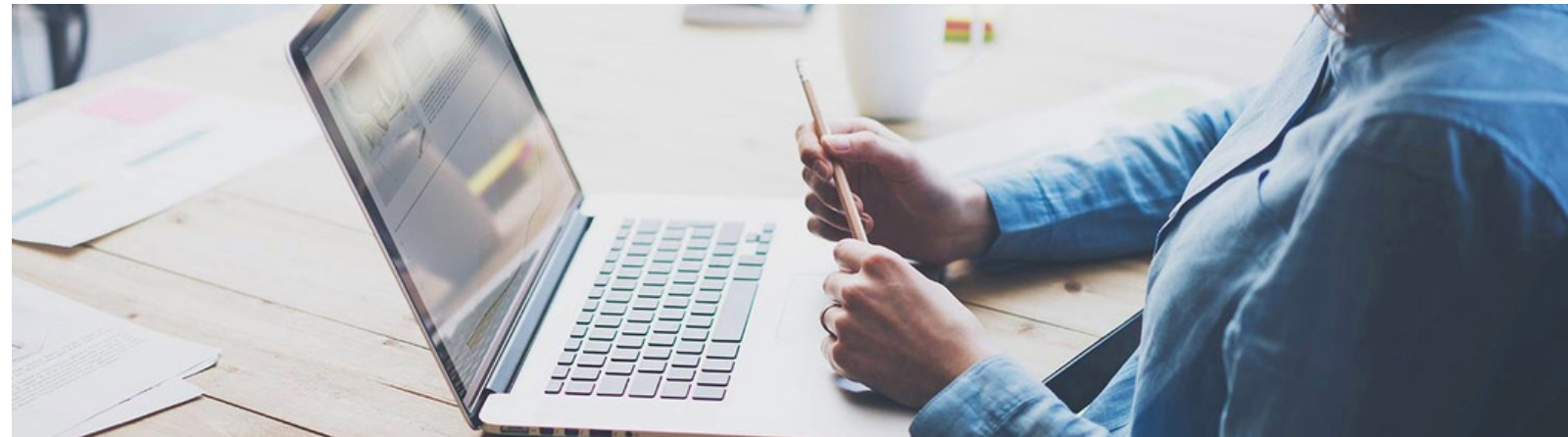
Directeur
Register Psycholoog NIP & Loopbaancoach NOLOG



Competentie overzicht

Competentie	Definitie
Aanpassingsvermogen	Het doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende eisen, omstandigheden en situaties.
Beïnvloeding	Het zich actief richten op het verkrijgen van instemming en enthousiasme bij anderen voor bepaalde doelen, plannen of ideeën.
Besluitvaardigheid	Op adequate wijze nemen van beslissingen op basis van inzichtelijke afwegingen en eigen oordeel. Indien nodig bij beperkte informatie wanneer dit van invloed is bij de uitvoering of afronding van activiteiten.
Carrière en ontwikkelingsgerichtheid	Het nastreven van persoonlijke werkdoelen, het terug kijken op eigen functioneren, het ondernemen van ontwikkelacties om tot verbetering van eigen vaardigheden en functioneren te komen.
Coachend vermogen	Het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers en collega's. Het geven van feedback in een open verstandhouding.
Creatief handelen	Originele oplossingen bedenken voor problemen, nieuwe werkwijzen bedenken en gebaande paden los laten.
Delegeren	(Eigen) taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden toedelen aan de juiste medewerkers. Het geven van vrijheid om taken uit te voeren en om initiatieven te nemen. Hierbij effectief gebruikmakend van tijd, talenten en ontwikkelmogelijkheden van anderen.
Flexibiliteit	Aanpassen in stijl van benadering en gedrag aan wisselende omstandigheden en mensen.
Initiatief	Het signaleren van kansen of ontwikkelingen en ernaar handelen. Het uit zichzelf zaken oppakken en aankaarten om doelstellingen te realiseren en knelpunten op te lossen.
Integriteit	Het handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in werkactiviteiten
Inzet en betrokkenheid	Het gericht stellen van eisen aan de eigen prestaties en - met oog voor organisatie doelstellingen - handelen.

Competentie	Definitie
Klantgerichtheid	Het herkennen van wensen en behoeften van een klant, het overtuigd zijn van het belang van goede en duidelijke dienstverlening met als resultaat een tevreden klant (extern en/of intern) en het daarnaar handelen.
Kwaliteit gerichtheid	Handelen gericht op het voorkomen van fouten. Accuraat omgaan met gegevens en de verwerking daarvan.
Leidinggeven (operationeel)	Het analyseren van en sturing kunnen geven aan complexe, bedrijfsmatige processen. Het in staat zijn om veelsoortige management taken en vraagstukken op een effectieve wijze te kunnen verwerken en in goede banen te leiden.
Leidinggeven (situationeel)	Het geven van leiding door een effectieve wijze in stijlwisseling. Het zien dat in de ene situatie een meer taakgerichte en in de andere situatie een meer mensgerichte aanpak meer effectief zal zijn. Vanuit die beeldvorming handelen.
Marktgerichtheid	Het geïnformeerd zijn over ontwikkelingen binnen de markt en het gericht toepassen van deze informatie in acties met voordelen voor de organisatie, het organisatieonderdeel of de functie.
Mondelinge communicatie	Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in voor de ontvanger begrijpelijke taal, ondersteunt met passende non-verbale signalen. Hierbij komende tot daadwerkelijke interactie.
Netwerken (opbouwen en onderhouden van relaties)	Het leggen, onderhouden en benutten van interne en/of externe contacten of relaties die voor de organisatie, de afdeling en/of het eigen functioneren doelmatig zijn of kunnen worden (bijvoorbeeld; ter informatie, steun en medewerking).
Onafhankelijkheid	Het varen van een eigen koers. Acties ondernemen op basis van eigen overtuigingen en visie.
Onderhandelen	Het bereiken van een gewenste of gezamenlijke overeenkomst kijkend vanuit verschillende standpunten, argumenten en/of belangen.
Ondernemerschap	Het signaleren van kansen voor de ontwikkeling en afzet van nieuwe producten en/of diensten. Afgewogen risico's durven nemen en ernaar handelen.
Organisatie sensitiviteit	Het doorzien en inspelen op interne verhoudingen.
Overtuigen	Anderen kunnen overhalen om hun plannen, overtuigingen, standpunten, visies of gedrag aan te passen in een gewenste richting en hen meekrijgen met bij een eigen standpunt, idee of plan.



Competentie	Definitie
Plannen en organiseren (coördineren)	Vanuit een vastgelegd doel bepalen welke taken of activiteiten georganiseerd moeten worden en daar naar handelen. Bepalen van prioriteiten en aangeven van een volgorde en inhoud van werkzaamheden.
Probleemanalyse en oordeelsvorming	Het signaleren van problemen of vragen, en het herkennen van belangrijke informatie. Hoofd- en bijzaken kunnen scheiden. Feiten en problemen in een breder perspectief kunnen plaatsen, verbanden kunnen leggen tussen gegevens (samenhang en oorzaken zien) en consequenties van acties kunnen overzien.
Resultaat gerichtheid	Het helder en concreet formuleren van doelstellingen, het duidelijk maken van afspraken en het daarnaar handelen. Formuleert doelen zoveel mogelijk SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden). Bewaakt de voortgang en informeert of rapporteert hierover.
Slagvaardigheid	Het doorhakken van knopen en het bereiken van resultaten zonder energie of middelen te verkwisten.
Strategisch en conceptueel denkend	Het doorzien van ontwikkelingen die van invloed zijn op de voortgang van de organisatie of van de afdeling. Het - binnen het eigen vak- of verantwoordelijkheidsgebied - meedenken over een toekomstbeeld voor de organisatie. Het ontwikkelen van een helder beeld over het bereiken van doelen en het vervullen van behoeften op de middellange en de lange termijn.
Stressbestendig handelen	Het kalm, objectief en effectief blijven functioneren bij tegenslag, teleurstelling, tegenspel of andere oorzaken van spanning (bijvoorbeeld tijdsdruk).
Vasthoudendheid	Het naar een doel blijven streven zolang dit - realistisch gezien – haalbaar is.
Visie uitdragen	Het afstand nemen van de dagelijkse praktijk, het zien van hoofdlijnen en toekomst gerichte ontwikkelingen. Omgevingsfactoren combineren met eigen inzicht en dit aansprekend uitdragen binnen de organisatie.
Werken in teamverband (samenwerken)	Het actief inzetten voor een gezamenlijk belang en resultaat. Deelt informatie, ondersteunt en deelt successen met anderen.
Zelfstandig handelen	Het in kunnen nemen van een eigen (werk)standpunt, het zien van het werk dat er ligt en het uit zichzelf aan de gang gaan in het uitvoeren van taken en/of werkzaamheden.
Zorgvuldig handelen	Het respectvol handelen, met bewustzijn over risico's en impact van handelen. Het om kunnen gaan met privacygevoelige zaken.

Competentie keuzeformulier

Voor een competentiegericht assessment adviseren wij u om de 8 - voor de functie meest belangrijke - competenties te selecteren. Om uw keuze aan te geven kunt u de vakjes aanvinken door te klikken op het betreffende vakje. De door u gekozen competenties uit de onderstaande lijst zullen in de assessment rapportage worden toegelicht en beoordeeld. Na het invullen van het Competentie Keuze Formulier, slaat u dit document op u computer op en drukt u op de verzendknop om het formulier te versturen. In het mailscherm dat zich dan opent kunt u de naam van de deelnemer aan het assessment vermelden, de bijlage toevoegen en op verzenden drukken.

Stappen om de competenties te selecteren:

- Om welke functie gaat het?
- Waar bestaan de werkzaamheden uit?
- Wat zijn kritische incidenten waarmee men in de functie te maken krijgt?
- Wat zijn de belangrijkste te bereiken resultaten?
- Wat heeft men nodig om deze te kunnen bereiken?
- Welke competenties zijn dat?

Wij werken volgens de hoogste standaard van kwaliteit: NIP, COTAN en NOLOC.

De juiste persoon op de juiste plek zodat uw organisatie optimaal kan presenteren?

- | | |
|--|--|
| ☐ Aanpassingsvermogen | ☐ Netwerken |
| ☐ Beïnvloeden | ☐ Onafhankelijkheid |
| ☐ Besluitvaardigheid | ☐ Onderhandelen |
| ☐ Carrière en ontwikkelingsgerichtheid | ☐ Ondernemerschap |
| ☐ Coachen | ☐ Organisatie sensitiviteit |
| ☐ Creatief handelen | ☐ Overtuigen |
| ☐ Delegeren | ☐ Plannen en Organiseren (coördineren) |
| ☐ Flexibiliteit | ☐ Probleemanalyse en oordeelsvorming |
| ☐ Initiatief | ☐ Resultaat gerichtheid |
| ☐ Integriteit | ☐ Slagvaardigheid |
| ☐ Inzet en betrokkenheid | ☐ Strategisch en conceptueel denkend |
| ☐ Klantgerichtheid | ☐ Stressbestendig handelen |
| ☐ Kwaliteit gerichtheid | ☐ Vasthoudendheid |
| ☐ Leidinggeven (operationeel) | ☐ Visie uitdragen |
| ☐ Leidinggeven (situationeel) | ☐ Werken in teamverband (samenwerken) |
| ☐ Marktgerichtheid | ☐ Zelfstandig handelen |
| ☐ Mondelinge communicatie | ☐ Zorgvuldig handelen |

Verzend

Maak(t) werk van talent

Own-Advice · Bedrijfspsychologisch advies · 088 - 58 48 808 ·
contact@own-advice.nl · www.own-advice.nl · Werkend vanuit
Amsterdam, Apeldoorn, Vianen, Zwolle & In Company · KvK
63257114 · BTW NL001212835B65 · Rekeningnummer
NL28 INGB 0006 8550 88