

50 COMPETENTIES EN HUN DEFINITIES

Competentiegebied beïnvloeden/leidinggeven

Alle gedrag op het gebied van sturen, motiveren en ontwikkelen en benutten van menselijk talent in de organisatie. Gedrag dat is gericht op het beïnvloeden van anderen.

1 **Leiding geven**

Richting en sturing geven aan anderen (medewerker, collega of chef) in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode van leiding geven aanpassen aan betrokken individuen, taken en situatie.

2 **Ontwikkelen van talent**

Het vermogen de vaardigheden en capaciteiten van medewerkers te ontwikkelen met behulp van ontwikkelingsactiviteiten die aansluiten bij de huidige en toekomstige functies. Attent zijn op ontwikkelingsbehoeften.

3 **Individueel gericht leiding geven**

Richting en sturing geven aan een ander (medewerker, collega of chef) in het kader van diens taakvervulling; stijl en methode van leiding geven aanpassen aan betrokken individu, taken en situatie.

4 **Groepsgericht leiding geven**

Richting en sturing geven aan een groep en samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven teneinde een gesteld doel te bereiken; stijl en methode van leiding geven aanpassen aan betrokken individuen en taken.

5 **Overtuigingskracht**

Gebruik makend van de juiste stijl en methode proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten.

6 **Onderhandelen**

Effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie bij beide partijen leidt.

7 **Samenwerken**

Een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat, of aan het oplossen van problemen of conflicten, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

8 **Sensitiviteit**

Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.

9 **Flexibiliteit**

Het vermogen om stijl en aanpak te wijzigen teneinde een bepaald doel te bereiken.

10 **Impact**

Het vermogen om een goede eerste indruk op anderen te maken en deze te handhaven.

Competentiegebied communicatie

Alle gedrag op het gebied van het overdragen van informatie.

11 Mondelinge communicatie

Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken, gebruik makend van duidelijke taal, gebaren en non-verbale communicatie. Taal en terminologie aanpassen aan de anderen.

12 Schriftelijke communicatie

Ideeën en meningen duidelijk maken in een rapport of document dat de juiste opzet en structuur heeft, grammaticaal correct is en dat de juiste taal en terminologie voor de lezer bevat.

13 Luisteren

Tonen belangrijke informatie te onderscheiden van minder belangrijke zaken bij mondelinge communicatie. Doorvragen, ingaan op reacties.

14 Mondeling informatie verzamelen

Het vermogen tot het formuleren en stellen van relevante vragen teneinde relevante gegevens te verkrijgen om een bepaalde beslissing te kunnen nemen.

15 Mondelinge presentatie

Ideeën en feiten op heldere wijze presenteren, gebruik makend van terzake doende middelen.

Competentiegebied management

Alle gedrag op het gebied van het beheersen van processen en activiteiten in de organisatie.

16 Plannen en organiseren

Het vermogen tot het bepalen van doelen en prioriteiten voor zichzelf en/of voor anderen. Benodigde tijd, acties en middelen aangeven om de bepaalde doelen te kunnen bereiken.

17 Organiseren van het eigen werk

Effectief het eigen werk organiseren door het plannen van doelstellingen, tijd en activiteiten; beschikbare tijd en energie richten op de hoofdzaken en de acute problemen.

18 Voortgangsbewaking

Het vermogen om procedures op te stellen en te bewaken om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen.

19 Delegeren

Het vermogen om gebruik te maken van andere personen. Inzicht in wanneer, hoe en aan wie te delegeren. Effectieve toekenning van beslissingsbevoegdheid en verantwoordelijkheid.

20 Projectcoördinatie

Het vermogen om de activiteiten van medewerkers van verschillende afdelingen te integreren en te coördineren teneinde ingewikkelde, met elkaar samenhangende, doelen te bereiken.

Competentiegebied besluitvorming

Alle gedrag op het gebied van het verzamelen en analyseren van gegevens, het wegen van feiten, het plaatsen van deze feiten in een breder perspectief en het weloverwogen nemen van besluiten.

21 Probleemanalyse

Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar terzake doende gegevens.

22 Numerieke analyse

Het vermogen om numerieke gegevens (financiële of statistische gegevens) te analyseren, organiseren en presenteren.

23 Oordeelsvorming

Gegevens en mogelijke alternatieve handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen.

24 Aandacht voor details

Het vermogen om accuraat om te gaan met details en met de administratieve werkzaamheden die bij een functie horen.

25 Omgevingsbewustzijn

Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over organisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren (binnen of buiten de organisatie) en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

26 Marktgerichtheid

Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen in de markt en technologie. Deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

27 Organisationsensitiviteit

Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de organisatie.

28 Visie

Afstand nemen van de dagelijkse praktijk. Een beeld ontwikkelen van de toekomst en op basis hiervan koers bepalen voor de eigen functie of het organisatie(-onderdeel).

29 Creativiteit

Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van bestaande.

30 Ondernemerschap

Signaleren van kansen in de markt zowel voor bestaande als nieuwe producten en diensten en op deze kansen inspelen.

31 Besluitvaardigheid

De bereidheid om beslissingen te nemen, een oordeel te geven en tot handelen over te gaan.

32 Durf

Het durven aangaan van risico's teneinde een bepaald herkenbaar voordeel te behalen.

33 Aanpassingsvermogen

Het vermogen om effectief te blijven functioneren bij wijzigingen in omgeving, taken, verantwoordelijkheden of personen.

34 Ambitie

Gedrag vertonen dat erop gericht is succes te boeken. Zichzelf ontwikkelen om succes te bereiken.

35 Discipline

Het vermogen om te handelen naar het beleid en/of de procedures van de organisatie. Bij onduidelijkheid of veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit.

36 Energie

Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen.

37 Initiatief

Het uit eigen beweging voorstellen en/of ondernemen van acties om bepaalde (nog niet gestelde) doelen te bereiken. Kansen zien en ze benutten. Aanzetten tot handelen.

38 Integriteit

Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben.

39 Inzet

Stellen van hoge eisen aan het eigen werk en daarnaar handelen. Laten zien niet tevreden te zijn met een gemiddelde prestatie.

40 Arbeidssatisfactie

De mate waarin aan het werk gerelateerde situaties, activiteiten en verantwoordelijkheden bijdragen tot de persoonlijke tevredenheid.

41 Klantgerichtheid

Het afstemmen van zijn acties op de gevoelens, behoeften en wensen van in- en externe klanten, ook wanneer die niet rechtstreeks geuit worden. Een hoge prioriteit geven aan dienstverlening en klanttevredenheid.

42 Leervermogen

Nieuwe informatie en ideeën in zich opnemen en effectief toepassen. Open staan voor kritiek.

43 Onafhankelijkheid

Het vermogen om te handelen naar eigen overtuiging en niet zozeer om anderen een plezier te doen. Bereidheid zijn eigen weg te gaan.

44 Organisatieloyaliteit

Eigen gedrag in lijn brengen met de behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.

45 Betrokkenheid

Blijk geven van geloof in zijn taak of rol en de waarde daarvan voor de organisatie. Extra inzet ten behoeve van de organisatie zonder het eigenbelang op de eerste plaats te stellen.

46 Sociabiliteit

Het vermogen om goed met anderen om te gaan. Gemakkelijk naar anderen toestappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen.

47 Aanvaardbaarheid

Het bezit van een persoonlijke stijl die niet leidt tot irritatie bij collega's en/of klanten.

48 Stressbestendigheid

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

49 Zelfbeheersing

Het vermogen om kalm en objectief te blijven in situaties die hem in de verdediging drukken.

50 Vasthoudendheid

Het vermogen om bij een bepaald actieplan of opvatting te blijven totdat het beoogde doel bereikt is of ophoudt redelijkerwijze bereikbaar te zijn. Doorzettingsvermogen.