

Mijn competentieprofiel

Doel:

- Via deze opdracht krijg je zicht op welke competenties die reeds ontwikkeld heeft en welke (nog) niet.
- In kaart brengen van welke competenties je energie krijgt en van welke je (ondanks het feit dat de competenties goed ontwikkeld zijn) toch energie verliest.
- Extra mogelijkheid: De verschillen in kaart brengen tussen de aanwezige competenties en competenties die nodig zijn in de huidige of een toekomstige functie.

Werkwijze:

1. Geef een lijst mee met een overzicht van competenties of je kan ook kaartjes maken.
 - 1.1. Je maakt een opdeling en kiest een 10-tal competenties waarvan je denkt dat je deze goed beheerst.
 - 1.2. Je duidt daarbij aan met een hartje wat je graag doet.
 - 1.3. Je duidt verder ook aan welke competenties je nu gebruikt in je huidige job (een plusje) en welke niet (een minnetje)
2. Je neemt de nieuwe competenties mee op je overzicht. En vult aan met een hartje, een minnetje of een plusje
3. Je gaat nu opnieuw door de competenties die je niet weerhouden heeft.
Je kiest hier maximum 3 competenties uit die je nog graag (verder) zou ontwikkelen.

Competentielijst

Leidinggeven en management	
Groepsgericht leidinggeven	Richting en sturing geven aan een groep, samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven
Individueel gericht leidinggeven	Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van dienst taakvervulling
Initiatief – proactief handelen	Kansen signaleren en naar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten
Coachen – ontwikkelen van medewerkers	Analyseren van ontwikkelingsbehoeften en het (laten) uitvoeren van ontwikkelingsactiviteiten
Overtuigingskracht	Gedrag dat erop gericht is om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten
Plannen en organiseren	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen aangeven om de bepaalde doelen te bereiken

Delegeren	Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers
Voortgangscontrol	Opstellen, bewaken en uitvoeren van procedures om de goede voortgang van processen, taken of activiteiten van medewerkers en van zichzelf zeker te stellen
Durf	Risico's aangaan om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel te halen

Analyse en besluitvorming

Creativiteit – innovatie	Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van bestaande
Visie	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk, zich concentreren op hoofdlijnen en op lange termijn beleid
Oordeelsvorming	Gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen
Probleemanalyse	Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie, verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen, zoeken van ter zake doende gegevens
Analytische zin	Neiging om problemen grondig en op rationele manier te analyseren. Mate waarin de benadering uitgewerkt is vanuit een coherente, globale visie, met aandacht voor het essentiële en voor de details
Besluitvaardigheid	Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van meningen
Leervermogen	Nieuwe informatie in zich opnemen en deze effectief toepassen
Omgaan met details	Langdurig en effectief kunnen omgaan met detailinformatie
Ondernemen – innovatie	Signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als voor nieuwe producten of diensten. Daar naar durven handelen en daarbij risico's durven nemen met het oog op uiteindelijk voordeel voor het geheel
Kwaliteitsgerichtheid	Het leveren van persoonlijke en proceskwaliteit met als resultaat continue verbetering
Resultaatsgerichtheid	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en geformuleerde SMART doelstellingen en de bereidheid in te grijpen bij tegenvallende resultaten

Communicatie en samenwerken

Sociabiliteit	Zich zonder moeite onder andere mensen kunnen begeven. Gemakkelijk naar anderen toestappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen
Samenwerken	Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is
Onderhandelen	Communiceren van eigen standpunten en argumenten en het achterhalen en benoemen van gemeenschappelijke doelen, zodat overeenstemming en acceptatie over de te behalen resultaten bij beide partijen bereikt wordt.
Luisteren	Tonen belangrijke informatie op te pakken uit mondelinge mededelingen. Doorvragen, ingaan op reacties
Commerciële communicatie	Een vraag ombuigen of een weerstand overwinnen met het oog op het bereiken van winst
Klantgerichtheid	Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten en een hoge prioriteit geven aan goede dienstverlening en klanttevredenheid

Mondelinge presentatie	Ideeën en feiten op heldere wijze presenteren, gebruik makend van de juiste middelen
Sensitiviteit – empathie	Zich bewust tonen van andere mensen, de omgeving en de eigen invloed hierop. Gedrag dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen
Mondeling communiceren	Ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk maken
Schriftelijk communiceren	Ideeën en meningen in begrijpelijke en correcte taal op schrift stellen

Aanpassen en flexibiliteit

Aanpassingsvermogen	Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen
Flexibel gedrag	Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen ten einde een gesteld doel te bereiken
Discipline	Zich voegen naar het beleid en de procedures van de organisatie. Bij veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit
Stressbestendigheid	Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag of bij teleurstelling.

Inzet – engagement - dynamisme

Inzet – prestatie-motivatie	Gedrag dat getuigt van hoge eisen aan eigen werk. Laten zien niet tevreden te zijn met een gemiddelde prestatie
Ambitie	Er naar streven hoger op te komen in de organisatie, gedrag vertonen dat er op gericht is carrière te maken en succes te boeken. Zich de moeite geven zichzelf te ontwikkelen om dit te bereiken
Energie	Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben
Onafhankelijkheid – zelfvertrouwen	Acties ondernemen die gebaseerd zijn op eigen overtuigingen, in plaats van op een verlangen om anderen een plezier te doen
Vasthoudendheid	Bij een bepaald actieplan of opvatting blijven totdat het hoogste doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs bereikbaar te zijn

Moraliteit – ethiek - deontologie

Integriteit	Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben
Organisatiesensitiviteit	Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie
Omgevingsbewustzijn	Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief te benutten voor de eigen functie of de organisatie
Managementidentificatie	Zich vereenzelvigen met de belangen en problemen van het management
Optreden – voorkomen	Een goede eerste indruk maken en deze indruk handhaven
Organisatieloyaliteit	Eigen gedrag in lijn brengen met het beleid, de behoeften, de prioriteiten en de doelen van de organisatie

Mijn Competentieprofiel

Mijn 10 uitgekozen/belangrijkste/meest herkenbare competenties:	♡	+	-

Competenties die anderen mij hebben toegewezen	♡	+	-

Max. 3 competenties die ik nog extra wil ontwikkelen*	♡	+	-