

53 Competenties toegelicht

Een onmisbare tool in de verdere uitbouw van je HR-activiteiten

Een functie vergt gemiddeld 10 à 15 competenties.

Gebruik de toelichtingen hieronder als

- vertrekpunt om rollen, verantwoordelijkheden en functiebeschrijvingen te beschrijven,
- middel om gesprekken te structureren en te objectiveren,
- ondersteuning bij selectie- en ontwikkelingsgesprekken,
- basis voor je HR-beleid.

Aandacht voor details

Consistent en effectief kunnen omgaan met detailinformatie.

Aanpassingsvermogen

Zich bij veranderende omstandigheden (omgeving, werkwijzen of mensen) gemakkelijk aanpassen.

Ambitie

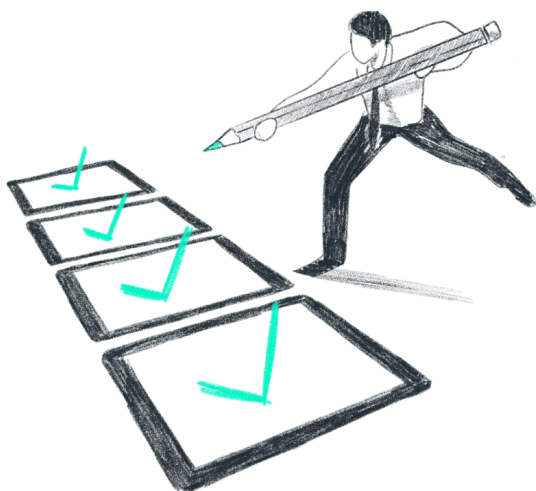
Ernaar streven hogerop te komen, carrière te maken en succes te behalen en zich inspannen om dit te bereiken.

Assertiviteit

De eigen standpunten op een heldere en effectieve manier overbrengen.

Besluitvaardigheid

Op het juiste moment beslissingen nemen en standpunten innemen en zich hieraan committeren door ze uit te spreken en/of eraan te handelen.



Coachen

Medewerkers begeleiden en motiveren om hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te vergroten.

Commerciële vermogen

Handelen vanuit kansen in de markt en deze op juiste commerciële waarde schatten; klantgericht handelen en de juiste relaties aangaan.

Conflicthantering

Op een diplomatieke wijze omgaan met belangentegenstellingen en deze helpen oplossen.

Creativiteit

Originele of nieuwe ideeën en oplossingen kunnen bedenken; invalshoeken vinden die afwijken van de gevestigde denkpatronen.

Delegeren

Taken en verantwoordelijkheden doorgeven, rekening houdend met de interesse, ambitie, ontwikkeling en competentie van medewerkers; de gedelegeerde taken opvolgen.

Discipline

Zich aanpassen aan de geldende regels, procedures en het organisatiebeleid; bij verandering of twijfel bevestiging zoeken bij de juiste persoon.

Durf

Risico's nemen om er (op termijn) voordeel mee te behalen.

Energie

Gedurende een lange(re) periode actief zijn wanneer de functie dat verlangt; uithoudingsvermogen hebben.

Flexibel gedrag

Veranderen van gedragsstijl en/of invalshoek om een gesteld doel te bereiken.

Initiatief

Kansen creëren of problemen signaleren en eraan handelen zonder af te wachten.

Inlevingsvermogen

Zich bewust zijn van de houding, gevoelens en omstandigheden van anderen; beseffen welke invloed het eigen gedrag op hen kan hebben.

Innoverend vermogen

Zich met een onderzoekende en nieuwsgierige geest richten op toekomstige vernieuwing van strategie, producten, diensten en markten.

Integriteit

Zich houden aan de normen, waarden en omgangsregels die gelden voor de functie en voor de cultuur waarin men werkt; niet vatbaar zijn voor frauduleuze handelingen.

Inzicht

Inzicht hebben en verkrijgen in situaties, problemen en processen. Het uiteenrafelen van problemen en de onderdelen op systematische wijze onderzoeken. Het hebben van een volledig beeld van de context en overzicht op het geheel.



Klantgerichtheid

De wensen en behoeften van de klant onderzoeken en hiernaar handelen, rekening houdend met de kosten en baten voor de eigen organisatie.

Kwaliteitsgerichtheid

Hoge kwaliteitsnormen hanteren en streven naar voortdurende verbeteringen en borging van kwaliteit.

Leervermogen

Nieuwe informatie vlot en gemakkelijk opnemen en in de praktijk toepassen.

Leidinggeven

Op een resultaatgerichte manier richting geven aan medewerkers; doelen formuleren en middelen faciliteren; voortgang bewaken en medewerkers corrigeren.

Luisteren

Verbale en non-verbale boodschappen kunnen opnemen en begrijpen; doorvragen bij onduidelijkheden.

Management

Mensen, middelen, budgetten en tijd beheren om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken en risico's te beperken.

Managementidentificatie

Beslissingen en maatregelen door de ogen van het (hoger) management begrijpen, accepteren en uitvoeren.

Medewerkers ontwikkelen

De sterke en zwakke ontwikkelde vaardigheden van medewerkers inventariseren en analyseren; hun talenten onderkennen en hun ontwikkelingsbehoeften vaststellen; ervoor zorgen dat de juiste ontwikkelingsactiviteiten worden uitgevoerd.

Mondelinge vaardigheid

Spreken in begrijpelijke taal; het taalgebruik aanpassen aan het niveau van de ander.

Netwerken

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

Omgevingsbewustzijn

Op de hoogte zijn van relevante maatschappelijke, politieke en vakinhoudelijke ontwikkelingen en trends en deze kennis benutten ten behoeve van de eigen organisatie.

Onafhankelijkheid

Acties ondernemen en uitspraken doen die getuigen van een eigen visie of mening; anderen niet naar de mond praten.

Onderhandelen

Optimale resultaten boeken bij gesprekken met tegenstrijdige belangen, zowel op inhoudelijk gebied als op het gebied van het goed houden van de relatie.

Ondernemerschap

Kansen en mogelijkheden signaleren voor bestaande en nieuwe diensten en producten; daar vervolgens naar handelen.

Oordeelsvorming

Feiten en mogelijke handelswijzen in het licht van de juiste criteria tegen elkaar afwegen

Optreden

Een goede eerste indruk maken en deze gedurende een lange(re) periode weten te handhaven.

Organisatiesensitiviteit

Aanvoelen wat de impact en gevolgen zijn van eigen beslissingen, gedragkeuzen en/of activiteiten op andere delen van de organisatie en er gepast naar handelen.

Overtuigingskracht

Anderen voor standpunten en ideeën proberen te winnen en draagvlak creëren.

Plannen en Organiseren

Doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen aangeven om deze doelen te verwezenlijken.

Politieke sensitiviteit

Zich kunnen verplaatsen in het politieke speelveld; de complexe belangen onderkennen waar stakeholders mee geconfronteerd worden; de politieke haalbaarheid van voorstellen kunnen inschatten.

Presenteren

Ideeën en plannen op heldere en verstaanbare wijze overbrengen.

Prestatiemotivatie

Hoge eisen stellen aan de eigen prestatie; laten zien geen genoeg te nemen met een gemiddelde prestatie.

Probleemanalyse

Problemen signaleren, belangrijke informatie herkennen, relevante gegevens zoeken en hiertussen verbanden leggen; mogelijke oorzaken van problemen zien.

Resultaatsgerichtheid

Concrete en gerichte acties ondernemen om doelstellingen te behalen of te overstijgen.



Samenwerken

Op effectieve wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer het niet direct een persoonlijk belang dient.

Schriftelijke vaardigheid

Ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen schriftelijk duidelijk maken.

Sociale vlotheid

Zich gemakkelijk onder mensen begeven, op anderen afstappen en zich op natuurlijke wijze begeven in gezelschap.

Stressbestendigheid

Effectief gedrag vertonen bij druk en stressvolle situaties.

Vakgerichtheid

Zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden volgens de professionele standaarden van het vak. Zichzelf ontwikkelen in het vakgebied. Het vak beheersen.

Vasthoudendheid

Volhardend zijn en bij tegenslag vasthouden aan de ingezette koers.

Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid nemen en afleggen voor acties van zichzelf, collega's en de organisatie.

Visie

De dagelijkse praktijk overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst; feiten van een afstand kunnen bekijken, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen.

Voortgangscntrole

De voortgang van processen, taken of activiteiten van medewerkers en de eigen werkzaamheden en verantwoordelijkheden bewaken.

Zelfontwikkeling

Inzicht verwerven in de eigen identiteit, waarden, sterke en zwakke kanten, interesses en ambities en op basis hiervan acties ondernemen om competenties zonodig verder te ontwikkelen.

Groeien doe je niet alleen. JDI staat er ook voor jou! Bel 016 88 37 55, email patrick@jdi.be of vraag meer algemene informatie:



JDI