



## GITP Competenties

<i>competentie groep</i>	<i>competentie</i>	<i>definitie</i>
<b>Ondernemen</b>	<b>Durf</b>	Risico's aangaan om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel te behalen
	<b>Initiatief</b>	Kansen zoeken en daarop actie nemen. Liever op eigen initiatief handelen dan passief afwachten.
	<b>Onafhankelijkheid</b>	Acties ondernemen die meer gebaseerd zijn op eigen overtuigingen dan op een verlangen om anderen een plezier te doen. Een eigen koers varen.
	<b>Ondernemerschap</b>	Signaleren van business mogelijkheden, deze zelf actief beïnvloeden en daarbij verantwoorde risico's durven te nemen.
<b>Organiseren</b>	<b>Voortgang bewaken</b>	Effectief bewaken en controleren van de voortgang in eigen werk en dat van anderen, met de beschikbare tijd en middelen; actief instellen en hanteren van daarop gerichte procedures en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.
	<b>Plannen</b>	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen plannen om de gestelde doelen te kunnen bereiken.
	<b>Organiseren</b>	De voor een plan benodigde mensen en middelen identificeren en verwerven; deze zodanig inzetten dat beoogde resultaten effectief worden bereikt.
<b>Presteren</b>	<b>Resultaatgerichtheid</b>	Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten.
	<b>Omgang met details</b>	Tonen aandacht te hebben voor details; langdurig effectief kunnen omgaan met detailinformatie.
	<b>Vasthoudendheid</b>	Vasthouden aan een gekozen aanpak of opvatting totdat het beoogde doel bereikt is.
	<b>Kwaliteitsgerichtheid</b>	Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van eigen en andermans werk; voortdurend verbeteringen nastreven.
	<b>Energie</b>	Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben.
	<b>Ambitie</b>	Gedrag tonen dat er op gericht is carrière te maken en succes te boeken. Investeren in de eigen ontwikkeling om dit te bereiken
<b>Analyseren</b>	<b>Probleemanalyse</b>	Een probleem ontleden in componenten; de herkomst ervan en de interne samenhang beschrijven. Opsporen van mogelijke oorzaken, verzamelen van relevante gegevens.
	<b>Conceptueel denken</b>	Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.
	<b>Lerende oriëntatie</b>	Aandacht tonen voor nieuwe informatie, deze in zich opnemen en effectief toepassen.
	<b>Creativiteit</b>	Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken

<b>Beïnvloeden</b>	<b>Communiceren</b>	Ideeën en informatie in heldere en correcte taal communiceren, zodanig dat de essentie bij anderen overkomt en wordt begrepen.
	<b>Optreden</b>	Zichzelf in houding en gedrag zó presenteren dat de eerste indruk bij anderen positief is; deze indruk in bestendig respect of sympathie kunnen omzetten.
	<b>Overtuigingskracht</b>	Ideeën, standpunten en plannen zó overtuigend bij anderen naar voren brengen dat zij, ook na aanvankelijke twijfels, daarmee instemmen.
	<b>Sociabiliteit</b>	Vlot en effectief leggen en onderhouden van contacten met anderen ten dienste van het werk; zich gemakkelijk in allerlei gezelschap begeven.
<b>Besturen</b>	<b>Besluitvaardigheid</b>	Beslissingen nemen, door acties te gelasten of meningen uit te spreken, ook wanneer zaken onzeker zijn of risico's inhouden.
	<b>Leiding geven (individueel)</b>	Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling. Diens instemming en actie verkrijgen om bepaalde doelen te bereiken.
	<b>Leiding geven (groep)</b>	Richting en sturing geven aan een groep; samenwerkingsverbanden stimuleren, tot stand brengen en handhaven om een beoogd doel te bereiken.
	<b>Delegeren</b>	Eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers.
	<b>Visie uitdragen</b>	De richting waarin de organisatie zal gaan en de doelen die worden nagestreefd op een aansprekende wijze overbrengen en er draagvlak voor creëren.
<b>Faciliteren</b>	<b>Klantgerichtheid</b>	Onderzoeken van de wensen en behoeften van de klant en laten zien vanuit dat perspectief te denken en te handelen.
	<b>Coachen</b>	Anderen helpen hun ontwikkelingsmogelijkheden te zien en te specificeren; hen helpen bij het optimaal benutten en versterken van hun competenties, zowel in de functie als in de loopbaan.
	<b>Samenwerken</b>	Actief bijdragen aan samenwerking voor gemeenschappelijke doelen, ook wanneer dat geen direct persoonlijk belang dient; daartoe de onderlinge communicatie bevorderen.
	<b>Luisteren</b>	Belangrijke boodschappen oppikken uit mondelinge communicatie; aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners, op reacties ingaan en waar nodig kunnen doorvragen.
	<b>Sensitiviteit</b>	In het contact laten merken de gevoelens, houding en motivatie van anderen te onderkennen en daarvoor open te staan. De eigen invloed op anderen begrijpen en er rekening mee houden.
<b>Verbreden</b>	<b>Oordeelsvorming</b>	Mogelijke handelwijzen, en de informatie daarover, tegen elkaar afwegen in het licht van relevante criteria; op basis daarvan tot realistische beoordelingen en keuzes komen.
	<b>Omgevingsbewustzijn</b>	Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren; deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.
	<b>Visie ontwikkelen</b>	In hoofdlijnen de richting aangeven waarin de organisatie en haar omgeving zich bewegen; de doelstellingen voor het lange termijn beleid formuleren.
	<b>Organisatiebewustzijn</b>	Laten zien te begrijpen hoe een organisatie functioneert; bij acties rekening houden met de gevolgen voor de eigen organisatie en/of de organisatie van de klant.
	<b>Internationale oriëntatie</b>	Herkennen van de gewoonten en culturele achtergronden van mensen en/of organisaties uit andere landen. Daarvoor gepast begrip tonen en er effectief mee omgaan.

<b>Vertrouwen wekken</b>	<b>Integriteit</b>	Handhaven van sociale en ethische normen in het werk, ook als de verleiding of druk om het minder nauw te nemen groot is. Vertrouwen wekken in eigen professionaliteit en integriteit.
	<b>Betrouwbaarheid</b>	Nakomen van gemaakte afspraken en de consequenties ervan aanvaarden. Bij in gebreke blijven de gevolgen voor eigen rekening nemen en nadelige gevolgen voor anderen zo goed mogelijk wegnemen.
	<b>Loyaliteit</b>	Zich voegen naar het beleid en de belangen van de organisatie en de groep waarvan men onderdeel uitmaakt. In dilemma's waar die belangen tegenover andere komen te staan de positie van het eigen onderdeel steunen of althans geen schade toebrengen.
<b>Aanpassen</b>	<b>Aanpassingsvermogen</b>	Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omgevingen, taken, verantwoordelijkheden of mensen.
	<b>Flexibiliteit</b>	Wanneer zich problemen of kansen voordoen zodanig de eigen gedragsstijl veranderen om een gesteld doel te bereiken.
	<b>Stresstolerantie</b>	Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel. Daarbij kalm en in proportie met het belang van de zaak reageren.