

**LiPo: Gedragskenmerken**

Gedrag is een verzameling van specifieke en observeerbare gedragsvormen die op een logische en betrouwbare manier aan het aangegeven gedragskenmerk kunnen worden gekoppeld.

| groep | kenmerk | omschrijving |
|---|--|---|
| Groep 1: Leiding- geven | Groepsgericht leidinggeven | Richting en sturing geven aan een team, werk- of projectgroep, samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven |
| | Individueelgericht leidinggeven | Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling |
| | Coachen | Medewerkers tot (top)prestaties brengen door stelselmatig terug te koppelen, samen met hen oorzaken van successen en falen na te gaan, mogelijkheden tot verbetering te onderzoeken en verder aanwijzingen te geven en oefeningen aan te bieden |
| | Plannen en organiseren | Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen aangeven om de bepaalde doelen te kunnen bereiken |
| | Delegeren | Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers |
| | Overtuigingskracht | Gedrag dat er op gericht is om anderen te overtuigen en instemming te krijgen met plannen, ideeën of producten |
| | Voortgangscontrole | Opstellen en uitvoeren van procedures om de goede voortgang van processen, taken of activiteiten van medewerkers en van zichzelf zeker te stellen |
| Groep 2: Besluiten | Creativiteit | 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 een beeldvormen van de toekomst en op basis daarvan zich concentreren op hoofdlijnen en de lange termijn |
| | Probleem-analyse | Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie, verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen, zoeken van ter zake doende gegevens |
| | Omgevingsbewustzijn | Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of de organisatie |
| | Organisatie-sensitiviteit | Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie |
| | Oordeelsvorming | Gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen |
| | Besluitvaardigheid | Beslissingen nemen, hetgeen zich uit in het op het juiste moment ondernemen van acties of het uitspreken van oordelen |
| Groep 3: Communi- cieren | Luisteren | Tonen belangrijke informatie op te nemen in gesprekken. Relevante vragen stellen. Ingaan op reacties, ook op non-verbaal gedrag |
| | Sensitiviteit | 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 toepasselijke en begrijpelijke taal aan anderen duidelijk maken in woorden en lichaamstaal, goed afgestemd op de ander |
| | Schriftelijk communiceren | Ideeën en meningen in begrijpelijke en correcte taal op schrift stellen |
| | Presentatie | Een goede indruk geven van zichzelf en daarmee ook van de organisatie. Informatie en diensten professioneel aanbieden. Zich presenteren zoals de organisatie bij het uitvoeren van centrale activiteiten gezien wil worden door de buitenwereld |

| groep | kenmerk | omschrijving |
|--|---|---|
| vervolg- groep 3: Communi- cieren | 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 | Effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het opsporen en benoemen van gemeenschappelijke doelen. op een manier die over en weer tot overeenstemming leidt |
| Groep 4: Inpassen | Organisatie-loyaliteit | Eigen gedrag in lijn brengen met het beleid, de behoeften, de prioriteiten en de doelen van de organisatie |
| | Aanpassingsvermogen | Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en mensen |
| | Flexibel gedrag | Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen om een gesteld doel te bereiken |
| | Initiatief | Kansen signaleren en er naar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten |
| | 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 |
| | Discipline | Zich voegen naar het beleid en de procedures van de organisatie. Bij veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit |
| | Inzet | Stellen van van hoge eisen aan het eigen werk en daarnaar handelen. Laten zien niet tevreden te zijn met een gemiddelde prestatie |
| Groep 5: Zich In- zetten | Stressbestendigheid | Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel |
| | Ambitie | Er naar streven vooruit te komen in de wereld; gedrag vertonen dat er op gericht is carrière te maken en succes te boeken. Zichzelf ontwikkelen om dit te bereiken |
| | Leervermogen | Nieuwe informatie in zich opnemen en deze effectief toepassen |
| | Durf | Risico's aangaan om uiteindelijk een herkenbaar voordeel te behalen |
| | Energie | Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken. Uithoudingsvermogen tonen |
| | Integriteit | Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in alle beroepsmatige activiteiten |
| | Onafhankelijkheid | Acties ondernemen die meer gebaseerd zijn op eigen overtuigingen dan op een verlangen 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 | |
| Ondernemen | Signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten of diensten. Zich richten op het sluiten van transacties en het inslaan van nieuwe wegen | |