

## Competentielijst

### Standaard competenties in alfabetische volgorde

<i>nr</i>	<i>competentie</i>	<i>omschrijving</i>
1	<b>aandacht voor details</b>	Toont verantwoordelijkheid voor, en weet accuraat om te gaan met aan het werk verbonden detailzaken
2	<b>aandacht voor mensen</b>	Heeft aandacht voor anderen, respecteert hen en neemt actie om mensen tot hun recht te laten komen
3	<b>aanpassingsvermogen</b>	Past zich aan en blijft effectief bij gewijzigde omstandigheden; bijvoorbeeld bij mensen met uiteenlopende verwachtingen, wensen of vragen
4	<b>actief luisteren</b>	Is in staat de bedoelde boodschappen uit mondelinge en non-verbale communicatie te destilleren
5	<b>analyseren</b>	Is in staat verzamelde informatie over een probleem, een situatie of een proces te ontleden in componenten, te onderscheiden in hoofd- en bijzaken en de herkomst en samenhang ervan te begrijpen
6	<b>anticiperen</b>	Is in staat in te spelen op te verwachten gebeurtenissen en situaties
7	<b>besluitvaardigheid</b>	Neemt besluiten, ook wanneer zaken of de gevolgen daarvan onzeker zijn of risico's inhouden
8	<b>communicatie</b>	Is in staat ideeën en informatie te structureren/ formuleren en bij de gesprekspartner(s) of lezer(s) zo over te brengen dat deze het begrijpen.
9	<b>conceptueel denken</b>	Is in staat problemen of situaties te abstraheren door deze in een theoretisch kader te plaatsen of door relaties te leggen met andere informatie
10	<b>creativiteit</b>	Komt met oorspronkelijke ideeën en oplossingen. Bedenkt nieuwe werkwijzen.
11	<b>evalueren</b>	Is in staat - op basis van geformuleerde criteria - een vergelijk te maken tussen een begin- en eindsituatie zodat vervolgens een oordeel gegeven kan worden
12	<b>flexibiliteit</b>	Wijzigt van stijl en aanpak om een bepaald doel te bereiken indien er signalen zijn dat een voorgaande benadering onvoldoende effectief was
13	<b>groepsprocessen sturen</b>	Is in staat de interactie tussen personen in groepen te sturen, waarbij de individuele personen tot hun recht komen om een doel te bereiken

<i>nr</i>	<i>competentie</i>	<i>omschrijving</i>
14	<b>imago versterken</b>	Toont voortdurend aandacht voor het beschermen en uitbouwen van het beeld, de reputatie en de lange termijn belangen van een specifieke groep en/of de organisatie
15	<b>informatie verzamelen</b>	Is in staat feiten, ideeën en opinies te verzamelen, die nodig zijn om een situatie te analyseren, problemen op te lossen of besluiten te nemen
16	<b>initiatief</b>	Handelt voordat iets wordt gevraagd en voordat omstandigheden tot actie dwingen. Zoekt kansen en neemt daarop actie
17	<b>integriteit</b>	Wordt gezien als eerlijk, betrouwbaar en consistent in zakelijk en persoonlijk verkeer
18	<b>interpersoonlijke sensitiviteit</b>	Staat open voor de gevoelens, het gedrag en de motivatie van anderen en dit komt tot uiting in zijn/haar handelen
19	<b>klantgerichtheid</b>	Richt alle activiteiten op de klant (de interne zowel als de externe) en diens belangen. Laat zien vanuit het perspectief van de klant te denken en te handelen
20	<b>kwaliteit van werken</b>	Voert werk en gemaakte afspraken op de best mogelijke manier uit en streeft naar voortdurende verbetering
21	<b>leiderschap</b>	Is in staat de ondersteuning, instemming en/of actie van anderen te verkrijgen om gestelde doelen te bereiken.
22	<b>omgevingsbewustzijn</b>	Toont alert te zijn op sociaal-economische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen en is zich bewust van de invloed die zij op de organisatie en/of de business hebben
23	<b>onderhouden van de eigen professionaliteit</b>	Is actief in het verkrijgen van nieuwe kennis, vaardigheden en effectief gedrag om de kwaliteit van eigen resultaten steeds te verbeteren
24	<b>ondernemerschap</b>	Onderkent businessmogelijkheden en neemt zelf actie om deze te beïnvloeden
25	<b>ontwikkelen medewerkers / coachen</b>	Is in staat anderen te helpen hun bekwaamheden (eigenschappen) te vergroten, hun mogelijkheden optimaal te benutten of hun alternatieven te herkennen
26	<b>oog voor kosten/baten</b>	Weegt investeringen (in tijd, geld of middelen) en opbrengsten tegen elkaar af en zoekt actief naar mogelijkheden tot optimalisatie
27	<b>oog voor verschillen in gewoonten</b>	Vindt mogelijkheden om effectief te communiceren met mensen met andere gewoonten, achtergronden of die uit andere organisaties komen
28	<b>oordeel geven</b>	Is in staat één of meerdere opties te beoordelen om gewenste resultaten te behalen, rekening houdend met aanwezige risico's.

<i>nr</i>	<i>competentie</i>	<i>omschrijving</i>
29	<b>organisatiebewustzijn</b>	Herkent en begrijpt hoe een organisatie functioneert. Houdt bij acties rekening met de invloed op en de gevolgen voor de eigen organisatie en die van de klant
30	<b>overtuigen</b>	Is in staat ideeën en plannen zo te presenteren aan anderen dat zij hun standpunt wijzigen en/of hun activiteiten daarop aanpassen. (Instemming krijgen)
31	<b>persoonlijke inzet</b>	Toont betrokkenheid bij het wel en wee van de organisatie, de afdeling en het team door interesse, enthousiasme en het zo nodig bijspringen van collega's
32	<b>plannen en organiseren</b>	Is in staat werk in een stappenplan op te zetten, alle benodigde mensen en/of middelen te verkrijgen en in te zetten zodat beoogde resultaten effectief worden bereikt
33	<b>resultaatgerichtheid</b>	Is gericht op het realiseren van doelstellingen en gemaakte afspraken; toont vasthoudendheid bij tegenslagen
34	<b>samenwerken</b>	Werkt samen met anderen en maakt daarbij optimaal gebruik van het aanwezige talent om gemeenschappelijke doelen te bereiken. Bevordert daartoe de onderlinge communicatie
35	<b>stressbestendigheid</b>	Blijft presteren onder druk en blijft daarbij beheerst en objectief
36	<b>sturen van voortgang</b>	Is in staat vordering van proces en inhoud te bewaken (d.m.v. bijvoorbeeld besprekingen, werkplannen, kwaliteitsstandaards, budgetten, e.d.) en zo nodig aanpassingen te doen
37	<b>teamwerk stimuleren</b>	Is in staat samenwerking en partnerschap te bevorderen tussen individuen of groepen van binnen of buiten de organisatie
38	<b>verantwoordelijkheid nemen / commitment</b>	Handelt in lijn met gemaakte afspraken en aanvaardt de consequenties daarvan. Geeft noch anderen, noch de omstandigheden de schuld wanneer afspraken niet worden nagekomen
39	<b>verschillen benutten</b>	Is er op uit ieders unieke bijdrage o.a. op grond van verschillen in cultuur, etnologie, geslacht, leeftijd, ervaring, enz optimaal te benutten
40	<b>vertrouwen opbouwen</b>	Is in staat bij anderen vertrouwen te wekken in de eigen professionaliteit, integriteit, deskundigheid en/of doelmatigheid
41	<b>visie uitdragen</b>	Is in staat de richting waarin de organisatie wil gaan en de doelen die worden nagestreefd op een aansprekende en beeldende wijze over te brengen