

Competentie Indicator

Kandidaat Voorbeeld

Kandidaatcode IFCEE

Invoerdatum 23 januari 2015

Inleiding

Een competentie is kortgezegd een beroepsbekwaamheid. Deze bestaat uit een geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen en wordt vaak inzichtelijk gemaakt aan de hand van concreet gedrag. Elke functie vraagt een eigen combinatie van competenties. Het is de kunst om werk te vinden dat zo goed mogelijk bij uw competenties aansluit.

De ene competentie is makkelijker te ontwikkelen dan de andere. Meer informatie over de ontwikkelbaarheid van competenties vindt u verderop in dit rapport en op www.hetcompetentiewoordenboek.nl.

Uw persoonlijkheid, stijlen, waarden en vaardigheden zijn allemaal van invloed op de mate waarin u in aanleg over bepaalde competenties beschikt. Competenties die dicht bij uw persoonlijke eigenschappen liggen zijn vaak makkelijker te ontwikkelen. Het gedrag dat bij deze competenties hoort laat u wellicht al regelmatig zien.

Op basis van de door u gemaakte vragenlijsten wordt in dit rapport een uitspraak gedaan over de mate waarin de Online Talent Manager competenties voor u te ontwikkelen zijn.

Ontwikkelbaarheid van competenties

U heeft minimaal drie tests gemaakt, waarmee uw eigenschappen op het gebied van persoonlijkheid, waarden en (werk)stijlen in kaart zijn gebracht. Dit rapport geeft op basis van de resultaten van de tests die u gemaakt heeft een indicatiescore op de ontwikkelbaarheid van de Online Talent Manager competenties. We benadrukken hierbij dat de score niet zegt of u al dan niet over de competentie 'beschikt'.

Verklaring scores



- + Deze competentie sluit sterk aan op uw persoonlijke eigenschappen. Waarschijnlijk laat u het gedrag dat bij deze competentie hoort al van nature zien, zo niet dan is dit gedrag voor u relatief makkelijk te ontwikkelen. In een functie waar om deze competentie wordt gevraagd zult u goed tot uw recht komen, het aanspreken van deze competentie zal u naar alle waarschijnlijkheid veel energie geven.
- | Een gemiddelde score op een competentie geeft aan dat deze competentie in aanleg in gemiddelde mate bij u aanwezig is. Met enige inzet en een goede motivatie zal het u lukken om deze competentie te ontwikkelen. Dit zijn echter niet de competenties waar u de meeste energie van krijgt.
- Deze score geeft aan dat de competentie weinig aansluit op uw persoonlijke eigenschappen. Het zal u daardoor inspanning kosten om deze competentie te laten zien of te ontwikkelen. Het vertonen van gedrag dat bij deze competentie hoort zal u relatief veel energie kosten. In functies waarbij deze competentie een belangrijk onderdeel vormt zult u minder tot uw recht komen.

Achter elke competentie staat een getal. Dit getal geeft aan hoeveel kenmerken van de door u gemaakte tests invloed hebben op de competentiescore. Hoe hoger het getal, hoe nauwkeuriger de score.

Naast uw persoonlijke eigenschappen is de ontwikkelbaarheid van een competentie ook afhankelijk van:

1. de moeilijkheidsgraad van de competentie
2. uw motivatie om de competentie te ontwikkelen

Moeilijkheidsgraad van de competentie

Er zijn twee factoren die invloed hebben op de moeilijkheidsgraad van de competentie:

1. de manier van denken die wordt gevraagd (verticale as)
2. de invloed van externe factoren op de competentie (horizontale as)

Manier van denken

Hoe groter de mate waarin de competentie een flexibele manier van denken vraagt, dus het denken in veel mogelijkheden, oplossingen en richtingen (divergent denken), hoe lastiger de competentie te ontwikkelen is. Als een competentie een convergente manier van denken vraagt, waarbij de nadruk ligt op één oplossing, mogelijkheid of richting, is deze vaak makkelijker te ontwikkelen.

Invloed externe factoren

Hoe meer externe factoren betrokken zijn bij de competentie (bijvoorbeeld interactie met andere mensen), des te moeilijker de competentie te ontwikkelen is. Deze externe factoren zijn nodig om de competentie te kunnen oefenen.

Het combineren van deze twee factoren geeft vier verschillende mates van ontwikkelbaarheid aan zoals te zien in onderstaand figuur.

Divergent denken

<i>Intern</i>	Vrij moeilijk	Moeilijk	<i>Extern</i>
	Relatief gemakkelijk	Minder gemakkelijk	

Convergent denken

Motivatie

Naast persoonlijke eigenschappen en de complexiteit van een competentie is uw persoonlijke motivatie om een competentie te ontwikkelen van belang. Indien u niet de juiste motivatie heeft zal het lastiger zijn een competentie te ontwikkelen. Kijk dus ook altijd kritisch of u bereid bent om tijd en energie te steken in het ontwikkelen van een competentie.

Competenties in het Quinnmodel

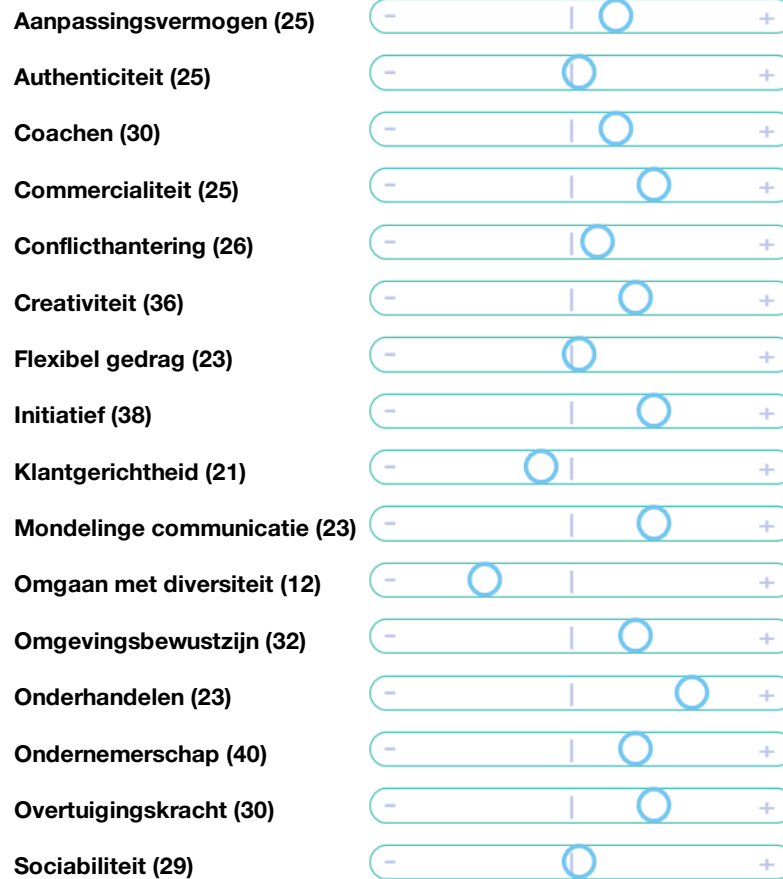
Het basis model van Online Talent Manager is gebaseerd op het Quinnmodel. De Online Talent Manager competenties hebben allemaal een plaats in het Quinnmodel. Het verband tussen de competenties en het Quinnmodel helpt om inzichtelijk te maken of de competenties makkelijk of moeilijk voor u te ontwikkelen zijn. Voor meer informatie over het ontwikkelen van competenties kunt u kijken op www.hetcompetentiewoordenboek.nl.



Overzicht competentie indicatiescores

Hieronder staan per kwadrant uw Competentie Indicatiescores. Deze scores zijn gebaseerd op uw testresultaten. Achter een competentie staat tussen haakjes aangegeven hoeveel testschalen van invloed zijn op de betreffende competentie. Hiervoor geldt: hoe meer schalen, hoe betrouwbaarder het resultaat.

Ondernemend



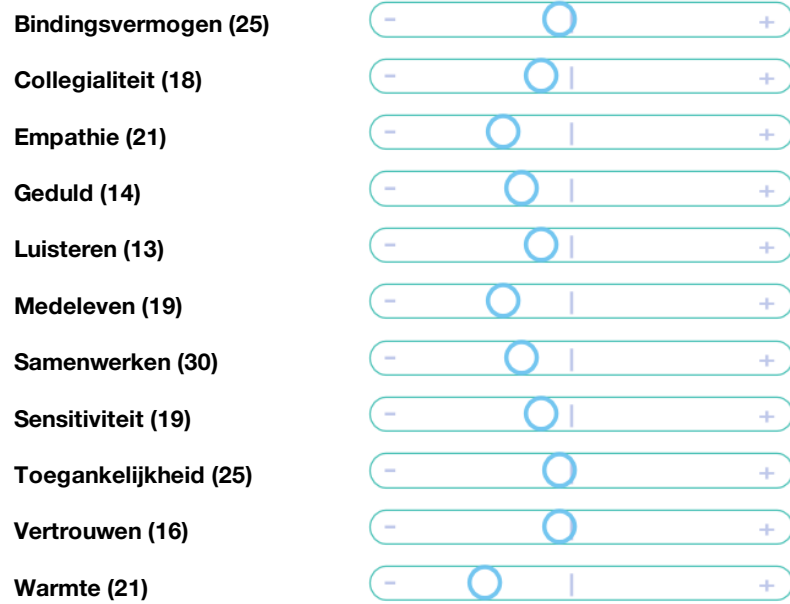
Resultaatgericht

Aansturen team (30)	<input type="range" value="75"/>
Besluitvaardigheid (32)	<input type="range" value="65"/>
Conceptueel denken (25)	<input type="range" value="65"/>
Delegeren (22)	<input type="range" value="85"/>
Energie (30)	<input type="range" value="65"/>
Gewetensvolheid (30)	<input type="range" value="70"/>
Inzet (31)	<input type="range" value="65"/>
Leren (36)	<input type="range" value="65"/>
Onafhankelijkheid (25)	<input type="range" value="65"/>
Oordeelsvorming (27)	<input type="range" value="65"/>
Organisatiebewustzijn (33)	<input type="range" value="70"/>
Politiek gevoel (37)	<input type="range" value="65"/>
Resultaatgerichtheid (28)	<input type="range" value="65"/>
Stressbestendigheid (27)	<input type="range" value="70"/>
Visie (34)	<input type="range" value="65"/>
Zelfinzicht (20)	<input type="range" value="35"/>
Zelfontwikkeling (32)	<input type="range" value="65"/>

Beheersmatig

Analytisch denken (25)	<input type="range" value="75"/>
Cijfermatig denken (11)	<input type="range" value="85"/>
Cijfervaardigheid (6)	<input type="range" value="80"/>
Discipline (19)	<input type="range" value="70"/>
Kwaliteitsgerichtheid (14)	<input type="range" value="25"/>
Omgang met details (12)	<input type="range" value="40"/>
Plannen en organiseren (28)	<input type="range" value="75"/>
Schriftelijke taalvaardigheid (11)	<input type="range" value="80"/>
Voortgangscntrole (19)	<input type="range" value="85"/>

Mensgericht



Verdieping: Initiatief

Beschrijving

Uit eigen beweging mogelijkheden onderzoeken of uitproberen. Liever uit zichzelf beginnen dan afwachten tot anderen het initiatief nemen.

Gedragsaspecten

Zelfstartend: neemt het initiatief. Begint uit zichzelf. Zet de eerste stap. Onderzoekt of probeert mogelijkheden uit eigen beweging.

Vasthoudend: gaat bij tegenslag of tegenwerking door met het begonnen initiatief. Is vasthoudend. Zet door.

Kansen grijpen: signaleert kansen en handelt hiernaar. Blijft niet theoretiseren maar zet ideeën om in concrete acties.

Pionieren: slaat nieuwe wegen in. Is geneigd van het gebaande pad af te wijken. Is bereid om desnoods ver voor de troepen uit te lopen.

Tijdig handelen: smeedt het ijzer als het heet is. Gaat op het goede moment over tot actie.

Moeilijkheidsgraad

Dit is een zeer complexe competentie. Deze competentie is moeilijk ontwikkelbaar. Het ontwikkelen kost zeer veel tijd en energie.

Indicatiescore



Brondata

Scores op de volgende schalen hebben een negatieve invloed op deze competentie

- Loopbaanwaarden: Variatie
- Loopbaanwaarden: Ondernemerschap
- Loopbaanwaarden: Rijke leeromgeving
- Loopbaanwaarden: Prestatiemotivatie
- OP5 Persoonlijkheid: Zelfvertrouwen
- OP5 Persoonlijkheid: Emotionele Beheersing
- OP5 Persoonlijkheid: Risico Nemen
- OP5 Persoonlijkheid: Energie
- OP5 Persoonlijkheid: Sociale vaardigheid
- OP5 Persoonlijkheid: Belangstellingsbreedte
- OP5 Persoonlijkheid: Vriendelijkheid
- Octogram: Analyticus
- Octogram: Pionier

Scores op de volgende schalen hebben een positieve invloed op deze competentie

- + Loopbaanwaarden: Balans werk-privé
- + Loopbaanwaarden: Management
- + OP5 Persoonlijkheid: Omgevingsbewustzijn
- + OP5 Persoonlijkheid: Dominantie
- + OP5 Persoonlijkheid: Ambitie
- + OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid
- + OP5 Persoonlijkheid: Filosofisch denken
- + OP5 Persoonlijkheid: Visie
- + Octogram: Verankeraar
- + Octogram: Helper
- + Octogram: Strateeg
- + Octogram: Presteerder

Verdieping: Organisatiebewustzijn

Beschrijving Begrijpen hoe een organisatie werkt en hoe daarbinnen te bewegen om gestelde doelen te bereiken.

Gedragsaspecten **De wegenkaart kennen:** is op de hoogte van de formele en informele communicatiekanalen binnen de organisatie.

De weg benutten: weet hoe bepaalde personen of afdelingen te beïnvloeden zijn om gestelde doelen te bereiken.

Organisatiesensitief: is zich bewust van mogelijke effecten van eigen handelen op andere delen van de organisatie. Houdt rekening met de belangen van anderen.

Opgebouwd krediet: heeft krediet opgebouwd bij bepaalde personen of afdelingen om daarmee gestelde doelen te bereiken.

De weg weten: weet welke personen of afdelingen beïnvloed moeten worden om gestelde doelen te bereiken.

Moeilijkheidsgraad Dit is een relatief complexe competentie. Deze competentie is alleen ontwikkelbaar door grote inzet. Het ontwikkelen kost veel tijd en energie.

Indicatiescore



Brondata

Scores op de volgende schalen hebben een negatieve invloed op deze competentie

- Loopbaanwaarden: Autonomie
- Loopbaanwaarden: Variatie
- Loopbaanwaarden: Rijke leeromgeving
- Loopbaanwaarden: Prestatiemotivatie
- OP5 Persoonlijkheid: Zelfvertrouwen
- OP5 Persoonlijkheid: Emotionele Beheersing
- OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaarneming
- OP5 Persoonlijkheid: Belangstellingsbreedte
- OP5 Persoonlijkheid: Vriendelijkheid

Scores op de volgende schalen hebben een positieve invloed op deze competentie

- + Loopbaanwaarden: Management
- + Loopbaanwaarden: Maatschappelijk nut
- + Loopbaanwaarden: Competitie
- + OP5 Persoonlijkheid: Omgevingsbewustzijn
- + OP5 Persoonlijkheid: Dominantie
- + OP5 Persoonlijkheid: Ambitie
- + OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid
- + OP5 Persoonlijkheid: Filosofisch denken
- + OP5 Persoonlijkheid: Visie
- + Octogram: Verankeraar
- + Octogram: Helper
- + Octogram: Strateeg
- + Octogram: Pionier
- + Octogram: Presteerder

Verdieping: Kwaliteitsgerichtheid

Beschrijving Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van het eigen werk. Taken zorgvuldig en aandachtig uitvoeren om fouten te voorkomen.

Gedragsaspecten **Hoge eisen:** stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het eigen werk. Is niet tevreden met doorsnee prestaties.

Geen concessies: doet geen concessies ten aanzien van de kwaliteit van het eigen werk, ook als de druk om dat te doen groot is.

Kwaliteit boven alles: geeft kwaliteit voorrang boven kwantiteit. Houdt te allen tijde de kwaliteit van het eigen werk hoog.

Zorgvuldigheid: is zorgvuldig in de uitwerking. Controleert eigen werk op fouten.

Aandacht voor details: heeft aandacht voor details die van belang zijn voor de kwaliteit van het eigen werk.

Moeilijkheidsgraad Dit is een relatief eenvoudige competentie Deze competentie is met investering van tijd en energie ontwikkelbaar.

Indicatiescore



Brondata

Scores op de volgende schalen hebben een negatieve invloed op deze competentie

Scores op de volgende schalen hebben een positieve invloed op deze competentie

- Loopbaanwaarden: Specialisatie
- Loopbaanwaarden: Prestatiemotivatie
- OP5 Persoonlijkheid: Energie
- OP5 Persoonlijkheid: Belangstellingsbreedte
- Octogram: Verankeraar

- + OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid
- + Octogram: Pionier

Verdieping: Collegialiteit

Beschrijving Een sfeer creëren waarbinnen collega's zo prettig mogelijk kunnen werken en samenwerken.

Gedragaspecten **Gelijkwaardige relatie:** bouwt een verstandhouding op die gebaseerd is op gelijkheid. Plaatst zich niet boven een ander.

Hulpvaardigheid: helpt een collega gevraagd en ongevraagd. Heeft iets over voor collega's.

Attentheid: heeft aandacht voor wat collega's belangrijk vinden en laat dat blijken.

Collegiale sfeer: zet een sfeer neer waarin men bij elkaar durft aan te kloppen en waarin men respect voor elkaar heeft.

Aandacht en tijd: neemt de tijd voor collega's. Heeft aandacht en tijd voor het wel en wee van collega's.

Moelijkheidsgraad Dit is een relatief eenvoudige competentie Deze competentie is met investering van tijd en energie ontwikkelbaar.

Indicatiescore

Brondata

Scores op de volgende schalen hebben een negatieve invloed op deze competentie

Scores op de volgende schalen hebben een positieve invloed op deze competentie

- Loopbaanwaarden: Collegialiteit
- OP5 Persoonlijkheid: Expressiviteit
- OP5 Persoonlijkheid: Energie
- OP5 Persoonlijkheid: Vertrouwen
- OP5 Persoonlijkheid: Sociabiliteit
- OP5 Persoonlijkheid: Altruïsme
- OP5 Persoonlijkheid: Vriendelijkheid
- Octogram: Analyticus
- Octogram: Helper
- Octogram: Strateeg
- Octogram: Presteerder

- + Loopbaanwaarden: Management
- + OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaarneming