

---

Competentie Indicator

# Jan de Bruijn

Kandidaatcode RAKNF

Invoerdatum 14 februari 2014

# 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](http://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.

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

### 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](http://www.hetcompetentiewoordenboek.nl).



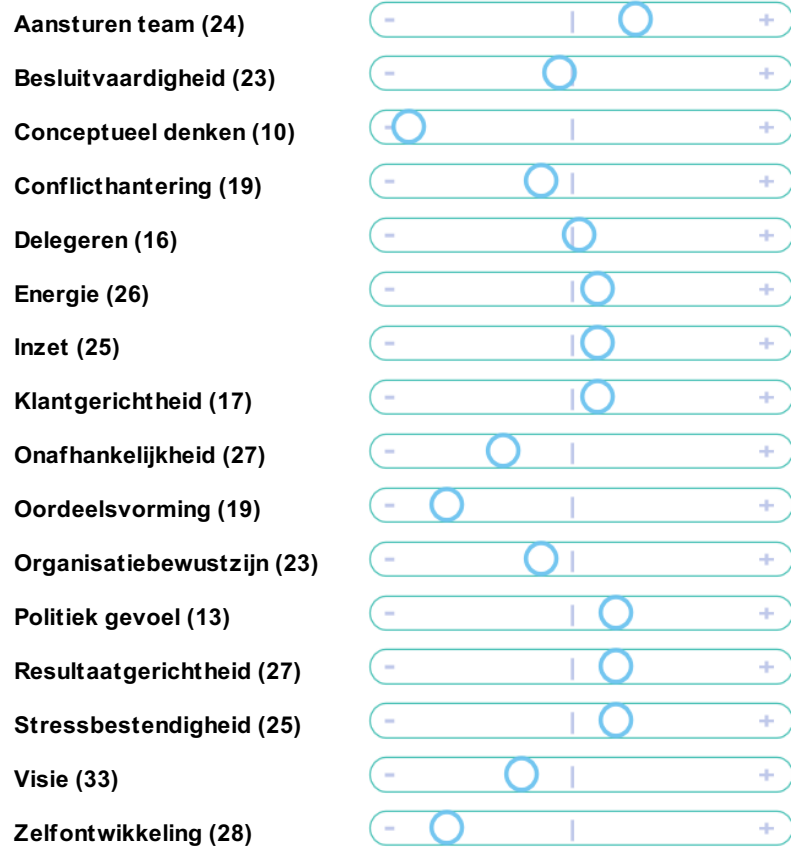
# Overzicht competentie indicatiescores

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.

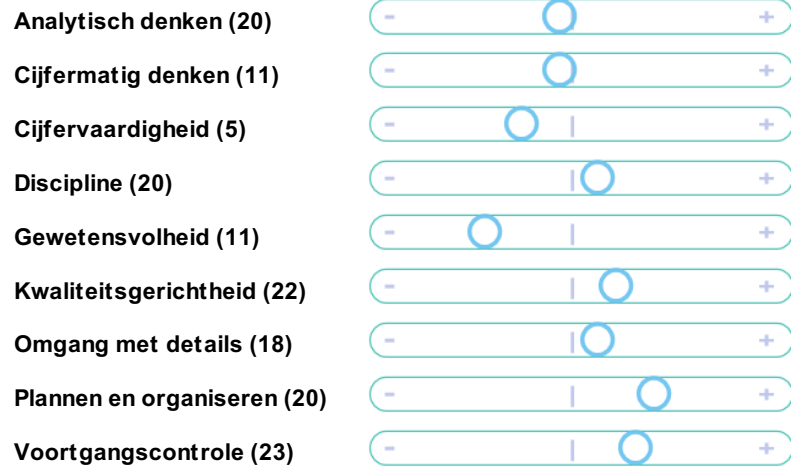
## Ondernemend

<b>Aanpassingsvermogen (26)</b>	
<b>Authenticiteit (19)</b>	
<b>Coachen (18)</b>	
<b>Commercialiteit (17)</b>	
<b>Creativiteit (25)</b>	
<b>Flexibel gedrag (27)</b>	
<b>Initiatief (32)</b>	
<b>Leren (25)</b>	
<b>Mondelinge communicatie (17)</b>	
<b>Omgaan met diversiteit (25)</b>	
<b>Omgevingsbewustzijn (27)</b>	
<b>Onderhandelen (23)</b>	
<b>Ondernemerschap (36)</b>	
<b>Overtuigingskracht (24)</b>	
<b>Sociabiliteit (21)</b>	
<b>Zelfinzicht (21)</b>	

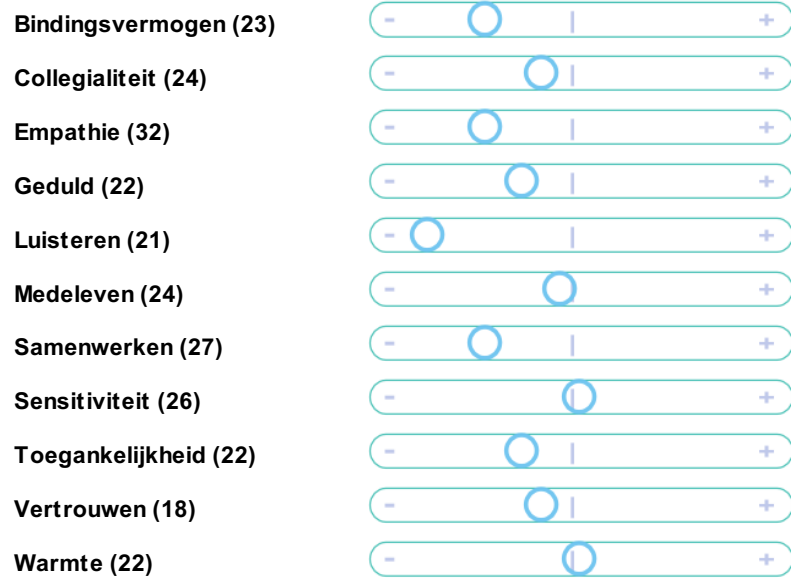
# Resultaatgericht



# Beheersmatig



# Mensgericht



# Verdieping: Authenticiteit

**Beschrijving** Op natuurlijke wijze zichzelf zijn. Niet anders voordoen dan men is of voelt. Handelingen hebben kwaliteit van spontaniteit en vrijheid.

**Gedragaspecten** **Natuurlijk:** Gedrag en optreden maken een natuurlijke, onge Kunstelde indruk.

**Eerlijk:** Gedrag weerspiegelt wat men wezenlijk denkt of voelt.

**Transparant:** Zich niet anders voordoen dan men geneigd is te doen.

**Oprecht:** Gedrag is integer en berust niet op berekening of behoefte aan manipulatie.

**Spontaan:** Gedrag is spontaan en niet op effect gericht.

**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

- Communicatiestijlen: Vriendelijk
- Loopbaanwaarden: Specialisatie
- Loopbaanwaarden: Balans werk-privé
- Loopbaanwaarden: Authenticiteit
- Loopbaanwaarden: Rijke leeromgeving
- Loopbaanwaarden: Maatschappelijk nut
- Loopbaanwaarden: Collegialiteit
- Organisatiecultuur Gewenst: Adhocratie Gewenst
- Organisatiecultuur Gewenst: Familie Gewenst
- Managementgedrag : Ondernemende stijl
- Managementgedrag : Mensgerichte stijl

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

- + Loopbaanwaarden: Autonomie
- + OP5 Persoonlijkheid: Expressiviteit
- + OP5 Persoonlijkheid: Emotionele Beheersing
- + OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaameming
- + OP5 Persoonlijkheid: Vertrouwen
- + Octogram: Analyticus
- + Octogram: Netwerker



# Verdieping: Initiatief

## Beschrijving

Uit eigen beweging mogelijkheden onderzoeken of uitproberen. Liever uit zichzelf beginnen dan af te wachten tot anderen het voortouw nemen.

## Gedragsaspecten

**Zelfstartend:** Het initiatief nemen. Uit zichzelf beginnen. De eerste stap zetten. Zelfstartend. Uit eigen beweging mogelijkheden onderzoeken of uitproberen.

**Vasthoudend:** Met begonnen initiatief doorgaan bij tegenslag of tegenwerking. Vasthoudend zijn. Doorzetten.

**Kansen grijpen:** Kansen signaleren en er naar handelen. Niet blijven theoretiseren maar idee omzetten in concrete actie.

**Pionieren:** Nieuwe wegen ingaan. Geneigdheid van het gebaande pad af te wijken. Bereid om desnoods "ver voor de troepen uit te lopen".

**Tijdig handelen:** Het ijzer smeden als het heet is. Op het goede moment tot actie overgaan.

## 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: Creativiteit
- Loopbaanwaarden: Management
- Loopbaanwaarden: Ondernemerschap
- Loopbaanwaarden: Rijke leeromgeving
- Organisatiecultuur Gewenst: Adhocratie Gewenst
- OP5 Persoonlijkheid: Zelfvertrouwen
- OP5 Persoonlijkheid: Sociale Adequatie
- OP5 Persoonlijkheid: Risico Nemen
- OP5 Persoonlijkheid: Planning
- OP5 Persoonlijkheid: Dominantie
- OP5 Persoonlijkheid: Ambitie
- Managementgedrag : Ondernemende stijl
- Octogram: Verankeraar
- Octogram: Strategie

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

- + Communicatiestijlen: Expressief
- + Communicatiestijlen: Nadenkend
- + Loopbaanwaarden: Variatie
- + Organisatiecultuur Gewenst: Marktgericht Gewenst
- + OP5 Persoonlijkheid: Doorzetten
- + OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid
- + OP5 Persoonlijkheid: Prestatiegerichtheid
- + Managementgedrag : Resultaatgerichte stijl
- + Octogram: Analyticus
- + Octogram: Helper
- + Octogram: Teamspeler
- + Octogram: Presteerder
- + Octogram: Netwerker

# Verdieping: Conflicthantering

**Beschrijving** Vaardigheid in hanteren van conflicten; conflicten niet laten escaleren. Conflicten niet uit de weg gaan maar aangrijpen als kansen om tot win-win situaties te komen.

**Gedragsaspecten** **Moed:** Conflicten moedig tegemoet treden.

**Win-win streven:** Bij conflicten streven naar win-win oplossingen, maar soms je verlies pakken.

**Conflict management:** Conflicten niet doen escaleren.

**Win-win realiseren:** Realiseren van win-win oplossingen bij conflicten.

**Ontwapenen:** De angel uit een conflict halen.

**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

- Communicatiestijlen: Vriendelijk
- Loopbaanwaarden: Management
- Loopbaanwaarden: Maatschappelijk nut
- Loopbaanwaarden: Collegialiteit
- Loopbaanwaarden: Relatie met leidinggevende
- Organisatiecultuur Gewenst: Familie Gewenst
- OP5 Persoonlijkheid: Emotionele Beheersing
- OP5 Persoonlijkheid: Samenwerken
- OP5 Persoonlijkheid: Dominantie
- Managementgedrag : Mensgerichte stijl
- Octogram: Strategie

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

- + Organisatiecultuur Gewenst: Marktgericht Gewenst
- + OP5 Persoonlijkheid: Empathie
- + OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaarneming
- + Managementgedrag : Resultaatgerichte stijl
- + Octogram: Helper
- + Octogram: Presteerder
- + Octogram: Netwerker

# Verdieping: Energie

## Beschrijving

Gedurende een langere periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben.

## Gedragsaspecten

**Tempo:** Tempo maken. Veel kunnen doen in korte tijd. Hoog werktempo.

**Vitaliteit:** Niet snel moe. Onvermoeibaar. Over veel werkkracht beschikken. Uithoudingsvermogen aan de dag leggen. Lange dagen kunnen maken.

**Doorgaan:** Energiek doorgaan bij vermoeidheid. Slechts korte stops nemen. Hard werken. Het tempo er in houden.

**Veerkrachtig:** Na lange inspanningen weer snel "de oude" zijn. Geen lange hersteltijd nodig hebben.

**Actiebereid:** Vlot tot actie overgaan. Vlot aanpakken. De daad bij het woord voegen. Geen lange aanloop nodig hebben. Steeds bezig.

## 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: Management
- Loopbaanwaarden: Rijke leeromgeving
- OP5 Persoonlijkheid: Zelfvertrouwen
- OP5 Persoonlijkheid: Sociale Adequatie
- OP5 Persoonlijkheid: Dominantie
- OP5 Persoonlijkheid: Sociabiliteit
- OP5 Persoonlijkheid: Ambitie
- OP5 Persoonlijkheid: Visie
- Managementgedrag : Ondernemende stijl

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

- + Communicatiestijlen: Expressief
- + Communicatiestijlen: Vriendelijk
- + Organisatiecultuur Gewenst: Marktgericht Gewenst
- + OP5 Persoonlijkheid: Energie
- + OP5 Persoonlijkheid: Doorzetten
- + OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid
- + OP5 Persoonlijkheid: Prestatiegerichtheid
- + Managementgedrag : Resultaatgerichte stijl
- + Octogram: Analyticus
- + Octogram: Helper
- + Octogram: Teamspeler
- + Octogram: Presteerder

# Verdieping: Discipline

## Beschrijving

Zich houden aan afgesproken procedures, plannings, voorschriften, tijdslimieten en dergelijke. Zich voegen naar het beleid en de procedures van de organisatie.

## Gedragaspecten

**Kennis van regels:** Kennis hebben van procedures, plannings, voorschriften, tijdslimieten en dergelijke die met de functie verband houden.

**Getrouwe melding:** Informatie over falende discipline op het gebied van regels en procedures die met de functie verband houden, desgevraagd waarheidsgetrouw melden.

**Inzicht in de regels:** Begrijpen welke procedures, plannings, voorschriften, tijdslimieten en dergelijke die met de functie verband houden wezenlijk of minder wezenlijk zijn.

**Rots in de branding:** Misstanden inzake regels en procedures uit eigen beweging aan de kaak stellen en daarbij de mogelijke negatieve gevolgen voor zichzelf op de koop toe nemen.

**Regelvast:** Zich voegen naar het beleid en de procedures van de organisatie. Regels en procedures ook onder druk hoog houden. Geen concessies doen tenzij in overleg.

## Moeilijkheidsgraad

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

## Indicatiescore

- | 0 | +

## Brondata

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

- Communicatiestijlen: Expressief
- Communicatiestijlen: Nadenkend
- Loopbaanwaarden: Variatie
- Loopbaanwaarden: Financieel motief
- OP5 Persoonlijkheid: Expressiviteit
- OP5 Persoonlijkheid: Emotionele Beheersing
- OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid

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

- + Organisatiecultuur Gewenst: Hiërarchie Gewenst
- + OP5 Persoonlijkheid: Ordening
- + OP5 Persoonlijkheid: Discipline
- + OP5 Persoonlijkheid: Creativiteit
- + OP5 Persoonlijkheid: Risico Nemen
- + OP5 Persoonlijkheid: Planning
- + Managementgedrag : Ondernemende stijl
- + Managementgedrag : Beheersmatige stijl
- + Octogram: Verankeraar
- + Octogram: Helper
- + Octogram: Teamspeler
- + Octogram: Presteerder

# Verdieping: Kwaliteitsgerichtheid

**Beschrijving** Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van het eigen werk. Zorgvuldigheid en aandacht waarmee een taak wordt uitgevoerd uitgedrukt in termen van het aantal gemaakte fouten of de ernst ervan.

**Gedragsaspecten** **Hoge eisen:** Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van het eigen werk. Niet tevreden zijn met doorsnee prestaties.

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

**Kwaliteit boven alles:** Kwaliteit voorrang geven boven kwantiteit. Te allen tijde de kwaliteit van het eigen werk hoog houden.

**Zorgvuldigheid:** Zorgvuldig zijn in de uitwerking. Eigen werk controleren op fouten.

**Aandacht voor details:** 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
<ul style="list-style-type: none"><li>- Communicatiestijlen: Nadenkend</li><li>- Loopbaanwaarden: Specialisatie</li><li>- Loopbaanwaarden: Balans werk-privé</li><li>- Loopbaanwaarden: Ondernemerschap</li><li>- Loopbaanwaarden: Authenticiteit</li><li>- Loopbaanwaarden: Maatschappelijk nut</li><li>- Loopbaanwaarden: Relatie met leidinggevende</li><li>- OP5 Persoonlijkheid: Doelgerichtheid</li><li>- Octogram: Netwerker</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>+ Organisatiecultuur Gewenst: Hiërarchie Gewenst</li><li>+ OP5 Persoonlijkheid: Ordening</li><li>+ OP5 Persoonlijkheid: Discipline</li><li>+ OP5 Persoonlijkheid: Risico Nemen</li><li>+ OP5 Persoonlijkheid: Planning</li><li>+ OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaarneming</li><li>+ OP5 Persoonlijkheid: Prestatiegerichtheid</li><li>+ Managementgedrag : Beheersmatige stijl</li><li>+ Octogram: Verankeraar</li><li>+ Octogram: Teamspeler</li></ul>

# Verdieping: Collegialiteit

**Beschrijving** Een verstandhouding opbouwen die het voor collega's zo prettig mogelijk maakt om in te werken en om in samen te werken.

**Gedragsaspecten** **Gelijkwaardige relatie:** Een verstandhouding opbouwen die gebaseerd is op gelijkheid. Zich niet boven een ander plaatsen.

**Hulpvaardigheid:** Een collega gevraagd en ongevraagd helpen. Iets over hebben voor zijn of haar collega's.

**Attentheid:** Attent zijn voor wat collega's belangrijk vinden en dat laten blijken.

**Collegiale sfeer:** een sfeer neerzetten waarin men bij elkaar durft aan te kloppen. Respect voor elkaar opbrengen.

**Aandacht en tijd:** De tijd nemen voor collega's. Aandacht en tijd voor het wel en wee van collega's.

**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

- Communicatiestijlen: Vriendelijk
- Loopbaanwaarden: Autonomie
- Loopbaanwaarden: Authenticiteit
- Loopbaanwaarden: Collegialiteit
- Organisatiecultuur Gewenst: Familie Gewenst
- OP5 Persoonlijkheid: Teamgerichtheid
- OP5 Persoonlijkheid: Samenwerken
- OP5 Persoonlijkheid: Vriendelijkheid
- Managementgedrag : Mensgerichte stijl
- Octogram: Helper
- Octogram: Teamspeler
- Octogram: Presteerder

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

- + Communicatiestijlen: Expressief
- + Loopbaanwaarden: Balans werk-privé
- + Loopbaanwaarden: Financieel motief
- + Loopbaanwaarden: Prestige
- + OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaarneming
- + OP5 Persoonlijkheid: Dominantie
- + OP5 Persoonlijkheid: Vertrouwen
- + OP5 Persoonlijkheid: Ambitie
- + Octogram: Analyticus
- + Octogram: Strateeg

# Verdieping: Geduld

## Beschrijving

Vermogen om rustig af te wachten of een langdurige taak rustig af te maken. Niet sneller willen dan de omstandigheden of de eigen situatie toelaat. Zich afstemmen op de handelingssnelheid van de ander.

## Gedragaspecten

**Niet sneller willen dan de situatie toelaat:** Taken niet eerder af willen hebben dan nodig. De beschikbare tijd gebruiken.

**Een ander de tijd gunnen:** Een ander de tijd geven die hij of zij er voor nodig lijkt te hebben. Geen beperkingen qua tijd opleggen.

**Herhaling:** Hetzelfde, waar nodig, meerdere keren uitleggen. Zonder irritatie de ander op verzoek nogmaals met hetzelfde helpen.

**Niet overhaasten:** Zaken niet overhaasten. Rustig de tijd nemen om taken uit te voeren.

**Tempo aanpassen:** Andermans handelingssnelheid als uitgangspunt nemen. Je eigen tempo aanpassen aan dat van de ander.

## 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

- Communicatiestijlen: Expressief
- Communicatiestijlen: Vriendelijk
- Loopbaanwaarden: Authenticiteit
- Loopbaanwaarden: Maatschappelijk nut
- Loopbaanwaarden: Collegialiteit
- OP5 Persoonlijkheid: Expressiviteit
- OP5 Persoonlijkheid: Vriendelijkheid
- Managementgedrag : Resultaatgerichte stijl
- Managementgedrag : Mensgerichte stijl
- Octogram: Helper
- Octogram: Teamspeler
- Octogram: Presteerder
- Octogram: Netwerker

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

- + Loopbaanwaarden: Management
- + Loopbaanwaarden: Ondernemerschap
- + OP5 Persoonlijkheid: Emotionele Beheersing
- + OP5 Persoonlijkheid: Empathie
- + OP5 Persoonlijkheid: Zelfwaarneming
- + Octogram: Verankeraar
- + Octogram: Strateeg