

Competentieboek

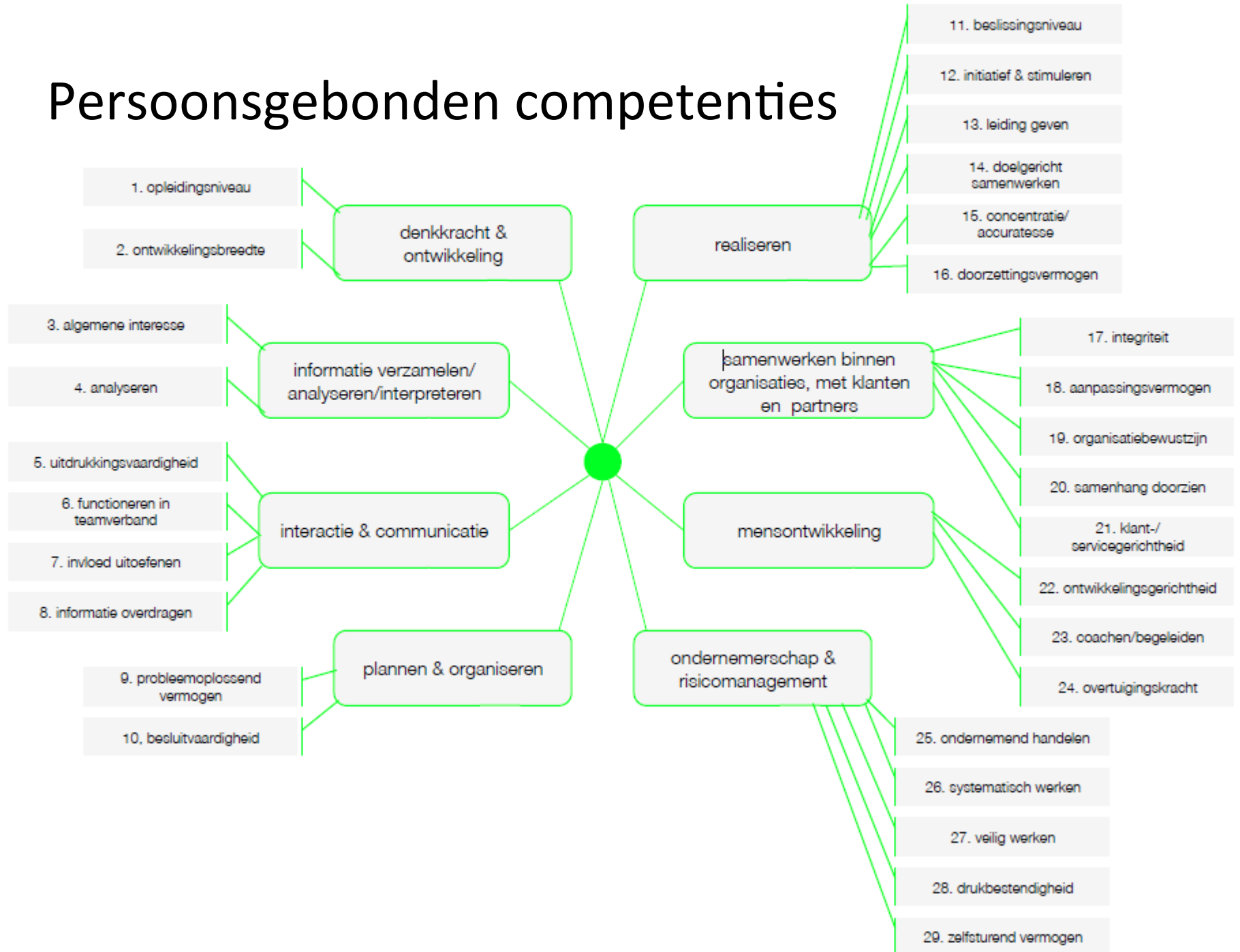
Vereenvoudigde versie



Inleiding

- Uitleg competentieroos
- Doel competentieroos
 - Behalen van je kwalificatie
 - Inzicht in persoonlijke competenties
 - Vergelijken met functies binnen Scouting
 - Ontwikkelmogelijkheden in beeld brengen
- Werkwijze voor het invullen
 - Per punt 2 minuten
 - Vragen achteraf

Persoonsgebonden competenties



1. Opleidingsniveau (1.1)

1. VMBO/MAVO diploma
2. MBO/HAVO diploma
3. VWO/HBO enkele jaren opleiding gehad
4. HBO/universitaire opleiding met diploma
5. Post HBO/Academische vervolg opleiding
6. Gepromoveerd/post doctorale opleiding

2. Ontwikkelingsbreedte (1.2)

1. Beschikt over kennis en vaardigheden op 1 kennisveld
2. Beschikt over kennis en vaardigheden op 2 kennisvelden
3. Beschikt over kennis en vaardigheden op 2 kennisvelden en past ze samen toe
4. Beschikt over kennis en vaardigheden op 3 kennisvelden
5. Beschikt over kennis en vaardigheden op 3 kennisvelden en past ze samen toe
6. Beschikt over kennis en vaardigheden op meer dan 3 kennisvelden en past ze samen toe

3. Algemene interesse (2.1)

1. Gericht op thuis en werk, geen andere belangstellingen
2. Daarnaast belangstelling op 1 of meerdere onderwerpen (scouting + muziek, sport i.o.d.)
3. Interesse in andere culturen, lectuur/literatuur en rekening houden met de verschillen
4. Verdiepen in andermans culturen en onderhoud relaties om er van te leren
5. Helpt andere hun eigen cultuur te begrijpen
6. Begrijpt de effecten van de systeemsamenhang en handelt wijs vanuit dit begrip

4. Analyseren (2.2)

1. Hoofd- en bijzaken kunnen onderscheiden en eenvoudige oplossingen kunnen bedenken
2. Spelprogramma maken
3. Kamp organiseren
4. Ondernemingsplan maken / regio activiteit organiseren
5. Landelijke activiteit organiseren / ontwerprealisatie groot gebouw
6. Complex beleidsplan maken / vernieuwing Scouting Nederland

5. Uitdrukkingsvaardigheid (3.1)

1. Mondeling informatie uit kunnen wisselen in een gesprek
2. Uitleg geven over een opdracht of spel
3. Slechtnieuwsgesprek kunnen voeren / verslag van een overleg uitwerken
4. Beleidsstuk of projectplan presenteren aan een groep mensen
5. Boeiende lezing geven over complex onderwerp
6. Inspelen op emoties van een grote groep mensen met veel interactie

6. Functioneren in teamverband (3.2)

1. Werkt vaak alleen
2. Kan in teamverband werken
3. Actief meedoen in groepsraad / interactie met meerdere teams
4. Leiding geven aan een team / overleg voorzitten/ samenwerken op regioniveau
5. Oplossen problemen tussen teams / samenwerken op landelijk niveau
6. Nieuwe samenwerkings situaties opzetten in complexe situaties

7. Invloed uitoefenen (3.3)

1. Werkt samen zonder actief te beïnvloeden
2. Overeenstemming bereiken bij beperkte belangenverschillen in eigen speltak
3. Overeenstemming bereiken bij aanzienlijke belangenverschillen in eigen speltak
4. Overeenstemming bereiken bij beperkte belangenverschillen in de eigen groep
5. Overeenstemming bereiken bij aanzienlijke belangenverschillen in de eigen groep of regio
6. Overeenstemming bereiken bij grote belangenverschillen onder hoge druk

8. Informatie overdragen (3.4)

1. Kan een boodschap effectief overbrengen
2. Kan gestructureerd communiceren / een boodschap uitleggen zodat iemand het snapt
3. Kan op verschillende manieren informatie samenhangend brengen zodat het eenduidig wordt ervaren
4. Kan communicatie vastleggen in een plan en logisch, effectief en efficiënt overbrengen
5. Kan de realisatie van communicatie aansturen en overzien tussen groepen mensen
6. ...met veel mensen a.d.h.v. een complexe communicatieplanning en intensieve besturing

9. Probleemoplossend vermogen (4.1)

1. Wil een duidelijke aanpak / verwarring bij meerdere opties om iets te doen
2. Kan werkgewoonte aanpassen maar kiest bij meerdere opties de gemakkelijkste aanpak
3. Onderzoekt mogelijke manieren van aanpak en helpt bij een alternatief bedenken
4. Kan zelfstandig het beste alternatief bedenken / verschillende kanten afwegen
5. Kan bestaande werkwijzen en aanpakken verbeteren door onderzoek en overleg (innovatie)
6. Bedenkt nieuwe oplossingen en complexe strategieën en kan anderen hierin sturen en beïnvloeden

10. Besluitvaardigheid (4.2)

1. Kan de planning van het team omzetten naar een persoonlijke werkplanning
2. Kan de planning van de speltak of team aansturen / bewaken van eigen en andermans taken
3. Uitgebreide jaarplanning vertalen naar losse taken / dit vastleggen in verslagen/afspraken
4. Kan voor een regioactiviteit een organisatieproces implementeren / contracteert en documenteert planning
5. Kan op landelijk niveau strategie bepalen en uitgangspunten en voortgang bewaken
6. Landelijk beleid ontwikkelen voor Scouting Nederland

11. Beslissingsniveau (5.1)

1. Kan het juiste besluit nemen over eigen werkzaamheden
2. Kan besluiten nemen voor een team en houdt rekening met mensen en mogelijkheden
3. Kan goede besluiten nemen ook als er kans is op fouten (groepsactiviteit/regioactiviteit)
4. Kan besluiten nemen voor een groter team en weegt risico's weloverwogen af (regioactiviteit)
5. Neemt besluiten voor een landelijk proces of activiteit voor een groot project
6. Neemt besluiten met grote impact voor Scouting Nederland, beleidsontwikkeland/bepalend

12. Initiatief en stimuleren (5.2)

1. Ziet problemen wel, heeft geen plan en neemt geen initiatief
2. Pakt dingen aan en toont initiatief / neemt actie voor dingen die gevraagd worden
3. Inspireert anderen om initiatief te nemen en denkt vooruit over knelpunten zoals een teamleider
4. Kan initiatief nemen en anderen motiveren in de groep, niet alleen voor de eigen speltak
5. Gaat om met vraagstukken buiten de eigen invloedssfeer bijvoorbeeld voor de regio
6. Gaat om met vraagstukken buiten de eigen organisatiecontext en landelijk niveau

13. Leiding geven (5.3)

1. Neemt (alleen) verantwoordelijkheid voor het organiseren van de eigen taak/doelstelling
2. Geeft duidelijk richting aan anderen door geven van instructies en controleert dit
3. Geeft richting aan anderen op groepsniveau en stelt daarbij doelen en prioriteiten
4. Delegeert op basis van een planning verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken
5. Stimuleert anderen op basis van visie en beleid in concrete taakvervulling / ondersteunt leidinggevenden in hun rol
6. ...en houdt daarbij rekening met achtergronden, overtuigingen, zingeving, maatschappelijke betekenis

14. Doelgericht samenwerken (5.4)

1. Werkt aan eigen doelen zonder rekening te houden met het team/de speltak
2. Behaalt eigen doelen en houdt rekening met het team/de speltak
3. Behaalt doelen van het team/de speltak en houdt rekening met de groep/het team
4. Werkt aan doelen voor een groep mensen en helpt anderen bij het behalen daarvan
5. Kan doelen realiseren op regio/landelijk/projectniveau en taakverdeling afstemmen
6. Kan doelen realiseren op regio/landelijk/projectniveau en leidinggevenden aansturen

15. Concentratie en accuratesse (5.5)

1. Moeite met concentreren en niet erg precies
2. Zorgvuldig maar af en toe moeite met concentreren en soms niet heel precies
3. Is in staat om met accuratesse werkzaamheden te verrichten en concentreert zich op taken van korte duur, een doorzetter, kieskeurig
4. Kan dit ook voor ingewikkelde taken die langer duren en niet eenmalig zijn en controleert anderen hierop
5. ...concentreert zich hierbij op intensieve langdurige taken van zichzelf en anderen en is uiterst precies
6. ... vindt hierbij tegenstrijdigheden of inconsequenties en fouten door anderen gemaakt

16. Doorzettingsvermogen (5.6)

1. Kan taken uitvoeren in normale omstandigheden / Benoemt problemen en gaat er niet zelfstandig mee om
2. Kan taken uitvoeren onder belemmerende omstandigheden . Gaat met problemen of weerstand om
3. Kan taken uitvoeren onder ernstige belemmerende factoren op persoonlijk- of omgevingsgebied
4. Behaalt teamresultaat onder belemmerende factoren en gaat hierin om met problemen
5. Realiseert organisatieresultaat onder grote moeilijke en belemmerende factoren op veel gebieden.
6. Realiseert een resultaat met een grote organisatie of (project)team onder grote interne of externe druk

17. Integriteit (6.1)

1. Neemt het niet zo nauw met afspraken en regels / is soms een flapuit
2. Zoekt de grens op van regels en praat soms onbewust over anderen of situaties
3. Heeft oog voor andermans normen en waarden en respecteert die / Is zich bewust van vertrouwelijke informatie
4. Handelt vanuit normen en waarden, maakt afspraken over vertrouwelijke informatie
5. Creëert en hanteert ethiek / beschrijft de norm voor een groep, maakt afspraken over vertrouwelijke info en spreekt mensen aan
6. Kan anderen ondersteunen bij het inzetten van normen en waarden / creëert een cultuur van normen en waarden en bevordert daarmee welbevinden

18. Aanpassingsvermogen (6.2)

1. Past zich niet aan aan anderen en verzet zich hiertegen
2. Past zich deels aan of alleen als het moet / kan omgaan met regels en gaat om met verschillen
3. Sluit zich aan bij de normen en waarden/cultuur van de organisatie en handelt hier naar
4. Kan actief handelen naar normen en waarden van anderen en kan hierop relevante feedback geven
5. Kan bewust en overtuigend normen en waarden van de organisatie uitdragen door voorbeeldgedrag
6. Kan waarden/cultuur bewust ontwikkelen voor een grote organisatie en hierin anderen sturen en ondersteunen

19. Organisatiebewustzijn (6.3)

1. Niet bewust van cultuur, structuur, groepsdynamica en processen van groep
2. Stemt eigen gedrag af op de eigen groep
3. Kan gedrag van het eigen team afstemmen op de groep door het team daarin te sturen
4. Leert anderen binnen eigen organisatie zich bewust te worden van ~ in de organisatie
5. Leert anderen zich bewust te worden van ~ in hun organisatie van ca 100 personen
6. Leert anderen zich bewust te worden van ~ in hun organisatie van ca 200 personen of meer

20. Samenhang doorzien (6.4)

1. Ziet de samenhang tussen eigen taken en die van anderen
2. Denkt met anderen mee in de uitvoering van eigen taken binnen het eigen team
3. Speelt effectief in op taken en belangen van anderen in de groep/regio
4. Geeft sturing aan het afstemmen van organisatieonderdelen en processen
5. Geeft sturing aan afstemming van een keten van organisatieonderdelen
6. Organiseert sturing aan afstemming van een keten van organisatieonderdelen

21. Klantgericht/service gericht (6.5)

1. Vervult taken goed maar is niet gericht op behoeften van anderen
2. Houdt rekening met de wensen van anderen
3. Houdt meer rekening met anderen dan gemiddeld
4. Geeft bewust en proactief vorm aan relatiebeheer in een één-op-één situatie
5. Organiseert relatiebeheer voor een organisatie
6. Onderzoekt en ontwikkelt standaarden voor relatiebeheer

22. Ontwikkelingsgerichtheid (7.1)

1. Is niet echt bezig met eigen ontwikkeling
2. Kijkt kritisch naar eigen werk en wil leren
3. Is bewust bezig met eigen ontwikkeling en helpt anderen bij hun ontwikkeling
4. Helpt en stimuleert teams in hun competentieontwikkeling
5. Organiseert en faciliteert teamontwikkeling en reflectie
6. Kan daarnaast diepgaand reflecteren op inter- en intrapersoonlijke en organisatieaspecten

23. Coachen/begeleiden (7.2)

1. Bespreekt het eigen functioneren en het functioneren van eigen team(leden)
2. Ondersteunt individuen en kleine teams in hun ontwikkeling in hun dagelijkse praktijk
3. Begeleidt teams in de ontwikkeling van de uitvoering van hun taken, planning, samenwerkingsprocessen
4. Begeleidt teams in de ontwikkeling van hun vaardigheden en houding
5. Ondersteunt de ontwikkeling van groepen van 15-50 personen door interventies/trainingen
6. Ondersteunt de ontwikkeling van groepen van 50-500 personen door interventies/trainingen

24. Overtuigingskracht (7.3)

1. Is vrij gemakkelijk te beïnvloeden
2. Legt eigen meningen uit aan anderen
3. Is in staat andere individuen te overtuigen
4. Is in staat teams te overtuigen met goede argumenten en de juiste druk
5. Is in staat acceptatie te verkrijgen bij groepen tot 50 personen
6. Is in staat grote groepen te overtuigen

25. Ondernemend handelen (8.1)

1. Verantwoordelijk voor zichzelf
2. Verantwoordelijk voor een team van ca. 5 personen.
3. Verantwoordelijk voor organisatie(onderdeel) van ca. 10 personen
4. Verantwoordelijk voor een organisatie(onderdeel) van 15 – 50 personen
5. Verantwoordelijk voor een organisatie (onderdeel) van 50 - 100 personen
6. Verantwoordelijk voor een organisatie(onderdeel) van meer dan 100 personen

26. Systematisch werken (8.2)

1. Maakt nooit een planning, begint gewoon
2. Plant als na de start blijkt dat het nodig is
3. Maakt en werkt op basis van een planning en houdt rekening met mensen en middelen
4. ...in grote activiteiten zoals een groepskamp en stelt de planning waar nodig bij
5. Leidt het plannen van regioactiviteiten
6. Leidt het plannen van grote landelijke kampen of grote internationale activiteiten

27. Veilig werken (8.3)

1. Heeft geen aandacht voor veiligheid
2. Hanteert regels en procedures m.b.t. veiligheid omdat het moet
3. Hanteert veiligheidsprocedures proactief en stimuleert anderen veilig te werken
4. Organiseert veilig handelen en creëert veiligheidsbewustzijn en veiligheidsmaatregelen
5. Ontwikkelt een kwaliteitssysteem en maakt een planning die daaraan voldoet
6. Maakt complexe risicoanalyses en integrale risicobesturingsaanpak

28. Drukbestendigheid (8.4)

Voelt zich bijna altijd prettig bij een functie met:

1. normale werkdruk in stabiele omstandigheden
2. normale werkdruk in lastige omstandigheden
3. normale werkdruk in erg lastige omstandigheden
4. hoge werkdruk in stabiele omstandigheden
5. hoge werkdruk in lastige omstandigheden
6. hoge werkdruk in erg lastige omstandigheden

29. Zelfsturend vermogen (8.5)

1. Legt schuld altijd buiten zichzelf
2. Is niet altijd blij met feedback
3. Geeft fouten vaak toe en benoemt verzachtende omstandigheden
4. Vraagt feedback, en leert daar soms van
5. Vraagt en accepteert feedback, durft openlijk fouten te maken wil van eigen fouten leren
6. Zeer sterk gericht op analyses m.b.t. eigen gedrag en beweegredenen om optimaal te functioneren