

RAPPORT 360 GRADEN COMPETENTIETEST



Respondent: Jill Voorbeeld
E-mailadres: voorbeeld@testingtalents.nl
Geslacht: vrouw
Leeftijd: 30
Opleidingsniveau: hbo
Vergelijkingsgroep: De onderstaande feedbackgevers en de NL beroepsbevolking
Testdatum: 29-05-2017

Rapportgegevens

Feedbackontvanger: Jill Voorbeeld
Geslacht: vrouw
Leeftijd: 30
Opleidingsniveau: hbo
Rol: feedbackontvanger zelf
Vergelijkingsgroep: De onderstaande feedbackgevers en de NL beroepsbevolking
Testdatum: 2017-05-29 14:22:42

Feedbackgever: Collega Één
Geslacht: man
Leeftijd: 32
Opleidingsniveau: hbo
Rol: collega
Testdatum: 2017-05-29 14:28:46

Feedbackgever: Collega Twee
Geslacht: vrouw
Leeftijd: 31
Opleidingsniveau: hbo
Rol: collega
Testdatum: 2017-05-29 14:40:21

1. Inleiding

'Competentie' is in de afgelopen 15 jaar in arbeidsorganisaties en vervolgens in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs een belangrijk begrip geworden. Er zijn veel definities in omloop. Voor deze competentietest geldt een synthese van de meest gangbare manieren van definiëren: een competentie is 'een in gedrag waarneembare combinatie van kennis en inzicht, houding en vaardigheid, waarmee in de praktijk doelen worden bereikt'. In dit rapport wordt aangegeven hoe jij jezelf beoordeelt op 16 fundamentele competenties ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking. Ook ontvang je feedback van één of meerdere mensen die jou op de 16 competenties hebben beoordeeld. Deze test en rapportage zijn bedoeld om te gebruiken voor loopbaanontwikkeling.

1.1 Interpretatie

Bij het lezen van je rapport moet je drie dingen goed voor ogen houden. Ten eerste heeft een hoge of lage score op een competentie geen betekenis in de zin van goed of slecht. Voor bepaalde functies kan het wel belangrijk zijn dat je bepaalde competenties meer hebt dan anderen, voor andere functies juist helemaal niet.

Ten tweede moet je je realiseren dat deze test niet direct jouw competenties laat zien, maar dat het gaat om (zelf)beoordelingen van je competenties. Dergelijke beoordelingen zijn altijd subjectief.

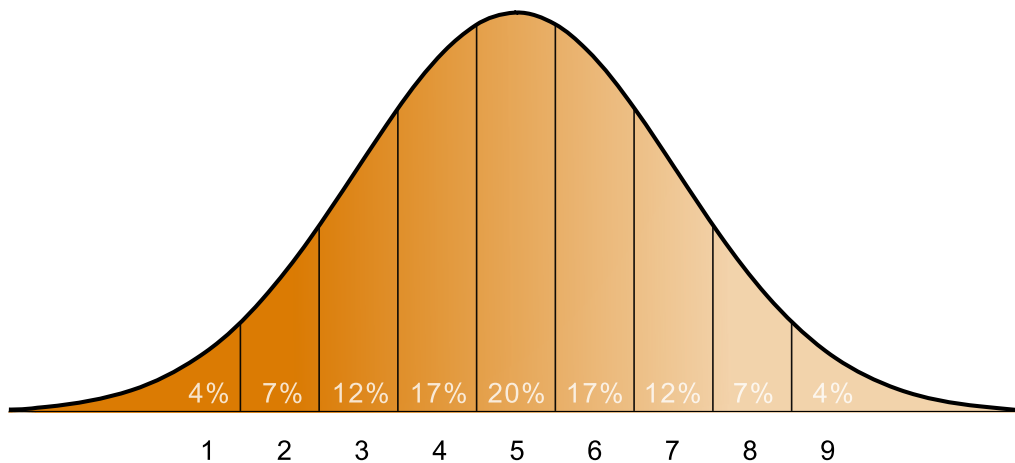
Tot slot zijn je scores relatief ten opzichte van de normgroep. Je kunt bijvoorbeeld veel competenties hebben en hoge scores halen en toch moeite hebben in je werk, omdat jouw functie nu eenmaal moeilijker is dan een gemiddelde functie in de beroepswereld vanaf mbo niveau. Een ander voorbeeld is dat je laag scoort, niet omdat je minder competent bent dan anderen, maar omdat je meer bescheiden bent in je oordeel over jezelf dan anderen. Ook het oordeel dat anderen over je hebben is relatief.

1.2 Rapportage

In dit rapport wordt aangegeven hoe jij jezelf op elk van de 16 competenties beoordeelt. Dit in vergelijking tot hoe anderen hun eigen competenties beoordelen. Daarbij wordt ook het gemiddelde oordeel van één of meerdere feedbackgevers getoond. Bestudering en bespreking van de verschillen tussen de beoordelingen door jezelf en door anderen kunnen extra (zelf)inzicht geven. Deze inzichten zijn cruciaal voor verdere loopbaanontwikkeling.

1.3 Interpretatie van scores

In de figuur hieronder zie je een voorbeeld van de verdeling van scores van de normgroep op een willekeurige competentie. Deze verdeling is opgedeeld in negen vakjes (stanine scores) waarin in elk een bepaald percentage mensen zich bevindt. Het vijfde vakje vertegenwoordigt de 20% van de mensen die een gemiddelde score hadden. Bij score 1 geldt dus dat die score door 4% van de mensen wordt behaald, 96% van de mensen uit de normgroep zeggen de competentie in grotere mate te hebben.



In het rapport worden de onderstaande tekstuele scores gebruikt. Wanneer je op een competentie bijvoorbeeld een score hebt die overeenkomt met positie 4 in de verdeling hierboven zal bij de uitslag staan dat je op deze schaal 'net onder gemiddeld' scoort ten opzichte van de normgroep.

Positie	Tekstuele indeling
1	zeer laag
2	laag
3	onder gemiddeld
4	net onder gemiddeld
5	gemiddeld
6	net boven gemiddeld
7	boven gemiddeld
8	hoog
9	zeer hoog

Hieronder volgt nu grafisch je score op elk van de 16 competenties en de gemiddelde score van de feedbackgever(s). De competenties waarop jij jezelf het hoogst beoordeelt, wijzen op jouw sterke punten.

Beroepen en functies waarin deze competenties belangrijk zijn, bieden een relatief grote kans op succes. De competenties waarop jij jezelf het laagst beoordeelt, kunnen belangrijke aandachtspunten bieden, bijvoorbeeld voor verbeterplannen in je Persoonlijke Ontwikkel Plan.

Na de scores vind je per competentie uitleg over de competenties en over wat ze betekenen voor werk en loopbaan.

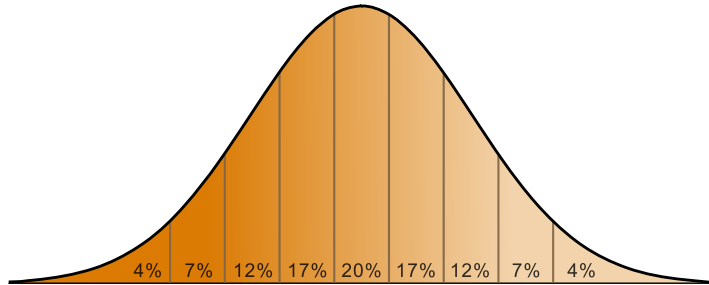
PERSOONLIJK COMPETENTIEPROFIEL

Fig. 1
COMPETENTIE- EN
FEEDBACKSCORES

★ : ANDEREN
★ : JIJ

GESLACHT: VROUW
LEEFTIJD: 30

DE SCORE VAN
DE NEDERLANDSE
BEROEPSBEVOLKING



Competentie	Score JIJ (★)	Score ANDEREN (★)
OPMERKEN	3	4
INITIATIEF NEMEN	7	8
ANALYSEREN	1	4
BESLISSEN	4	4
CREËREN	7	8
PLANNEN EN ORGANISEREN	4	4
VOLHOUDEN	3	4
FLEXIBEL REAGEREN	4	4
FUNCTIONEREN ONDER SPANNING	1	4
MONDELING COMMUNICEREN	4	4
SCHRIFTELIJK COMMUNICEREN	4	5
HELPEN	3	4
NETWERKEN	7	7
CONTROLLEREN	5	5
LEIDINGGEVEN	3	4
ZELFSTURING EN -ONTWIKKELING	4	5

2. Competenties en je loopbaan

Over competenties en beroepsinteresses valt simpelweg te zeggen dat mensen vaak (maar niet altijd) dingen (willen) doen waarin ze goed zijn. Immers, als je werk doet dat goed past bij jouw competenties, is de kans op wederzijdse tevredenheid vanzelfsprekend groter dan wanneer sprake is van een mismatch. Voor de ontwikkelbaarheid van competenties geldt dat wanneer iemand een competentie echt wil ontwikkelen en daar doelgericht aan werkt, bij voorkeur met een plan en/of een coach, dan zijn sommige in hoge mate ontwikkelbaar. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld intelligentiefactoren.

In dit hoofdstuk wordt er uitgebreid ingegaan op de betekenis van de competenties, hoe je gescoord hebt, hoe anderen je beoordeeld hebben en wat het betekent om 'hoog' of 'laag' te scoren.

Per competentie vind je achtereenvolgens:

- Een definitie van de competentie en twee voorbeeldvragen ter illustratie
- Je score ten opzichte van de normgroep
- Het verschil tussen je eigen beoordeling en het gemiddelde van de feedbackgever(s)
- Wat een lage of een hoge score kan betekenen
- Voor wat voor werk en werkzaamheden de competentie relevant is, geïllustreerd met enkele prototypische voorbeeldberoepen
- Een inschatting van de mate van ontwikkelbaarheid van de competentie
- Concrete ontwikkeltips

Opmerken

Signalen vanuit personen, organisatie en samenleving opvangen en gebruiken. Voorbeeldvragen zijn: "Merkt het snel als er iets aan de hand is met een ander" en "Weet goed wat er in de omgeving allemaal gebeurt". Ten opzichte van de normgroep scoor je **laag** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **hoger** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier enigszins onderschat.

Mensen met een lage score zullen vaak verrast worden door wat er bij andere mensen of in de omgeving gebeurt, omdat ze het niet zien aankomen. Ook zullen ze wel eens onattent of onoplettend genoemd worden. Mensen met een hoge score zullen alert kunnen reageren, omdat ze in een vroeg stadium merken dat er iets gebeurt of voelen aankomen wat er gaat gebeuren. Soms kan een nadeel zijn dat ze snel afgeleid zijn.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij je kleine veranderingen moet kunnen opmerken. Bijvoorbeeld dat iemands stemming verandert, dat het kouder wordt of dat een meter op een regelpaneel oploopt. Bijvoorbeeld in functies als relatietherapeut, bodyguard, procesoperator of trendwatcher. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- richt je aandacht af en toe bewust op de non-verbale signalen die mensen geven
- stel je op de hoogte (via tv, internet, kranten et cetera) van wat er in de omgeving gebeurt en stel daar vragen over aan betrokkenen
- wees niet te geconcentreerd, onderbreek je werk regelmatig even

Initiatief nemen

Uit zichzelf handelen; kansen gebruiken; iets ondernemen, ook als dit risico met zich meebrengt. Voorbeeldvragen zijn: "Neemt vaak het initiatief" en "Durft als eerste een probleem aan de orde te stellen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **net onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen vaak wat afwachtend zijn en daardoor anderen voor laten gaan of kansen missen. Mensen met een hoge score zullen zelf in actie komen, zonder de aansporing of het voorbeeld van een ander nodig te hebben. Soms kan een nadeel zijn dat men te snel is, te veel risico neemt of dat men anderen te weinig aan bod laat komen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij eigen initiatief belangrijk is om kansen te benutten en resultaat te behalen. Bijvoorbeeld in functies als ondernemer, verkoper of activiteitenbegeleider. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- vraag je regelmatig af of het werk beter of leuker kan, zo ja, neem stappen
- bedenk je dat geslaagde initiatieven veel waardering opleveren

Analyseren

Complexe informatie begrijpen; verbanden leggen; conclusies trekken. Voorbeeldvragen zijn: "Begrijpt bij een moeilijk probleem snel wat de kern is" en "Weet uit verwarde informatie scherpe conclusies te trekken". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer laag** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **beduidend hoger** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier onderschat.

Mensen met een lage score zullen wel eens in de war raken als ze met ingewikkelde problemen of verhalen geconfronteerd worden: waar gaat het eigenlijk om? Waarom vertellen ze me dit? Wat heeft het met elkaar te maken? Mensen met een hoge score zullen in staat zijn om verbanden te leggen en conclusies te trekken, ook als de situatie en de informatie warrig zijn. Zij kunnen een ingewikkeld probleem opdelen, zodat het oplosbaar wordt. Nadeel kan zijn dat men soms te veel met het verstand en te weinig met gevoel of actie werkt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij veel complexe informatie verwerkt en begrepen moet worden. Bijvoorbeeld in functies als onderzoeker, rechercheur bij de politie of systeemontwerper. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- stel je zelf vragen over de materie
- maak onderscheid tussen feiten en meningen
- maak er een gewoonte van om tussentijdse conclusies te trekken op deelonderwerpen en deze te checken, stel eindconclusies uit
- vraag je zelf achteraf af waar de fout of blinde vlek gezeten heeft

Beslissen

Tot een afweging en besluit komen. Voorbeeldvragen zijn: "Weet in complexe situaties de juiste beslissing te nemen" en "Is bij het nemen van beslissingen zorgvuldig en toch doortastend". Ten opzichte van de normgroep scoor je **onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen moeite hebben om ingewikkelde afwegingen te maken en tot een keuze te komen. Zij zullen wel eens lang blijven twijfelen en uiteindelijk een beslissing nemen waar ze naderhand spijt van hebben. Mensen met een hoge score zullen bij het nemen van beslissingen zorgvuldig en toch doortastend zijn. Zij gebruiken de beschikbare informatie op een evenwichtige manier. Soms zullen zij misschien te veel de verantwoordelijkheid krijgen of nemen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij belangrijke en ingewikkelde beslissingen genomen moeten worden. Bijvoorbeeld in werk als rechter, bestuurder of interim-manager. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- Structureer de besluitvorming door eerst de criteria vast te stellen waaraan het besluit moet voldoen en na te gaan welke alternatieven er bestaan
- gebruik zowel je verstand als je gevoel maar pas op voor irrationele argumenten
- zoek een advocaat van de duivel die argumenten kritisch bevroegt
- evalueer je beslissingen

Creëren

Met nieuwe ideeën, benaderingen of oplossingen komen. Voorbeeldvragen zijn: "Komt vaak met nieuwe ideeën" en "Wordt door anderen gezien als creatief". Ten opzichte van de normgroep scoor je **gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **lager** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier enigszins overschat.

Mensen met een lage score zullen het moeilijk vinden om iets nieuws te bedenken. Zij zitten dan vast in een denkpatroon, waardoor ze alleen maar op al bekende oplossingen of ideeën komen. Mensen met een hoge score zullen door anderen gezien worden als creatief, geestig of origineel. Zij hebben ideeën waar anderen niet gauw opkomen. Soms kan een nadeel zijn dat zij niet gauw tevreden zijn met het bekende. Soms werken zij ideeën te weinig uit, zodat er uiteindelijk niets mee gebeurt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belangrijk is om met nieuwe ideeën, benaderingen of oplossingen te komen. Bijvoorbeeld in functies als reclameontwerper, industrieel vormgever of binnenhuisarchitect. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- los af en toe eens leuke puzzels of raadsels op
- gebruik je verbeelding om je een voorstelling te maken van heel andere mogelijkheden of werelden
- ontwikkel belangstelling voor een of meerdere vormen van kunst
- vraag aan creatievelingen hoe zij aan hun ideeën komen

Plannen en organiseren

Activiteiten, middelen en mensen uitzetten in de tijd om een doel te realiseren. Voorbeeldvragen zijn: "Kan goed inschatten wat er nodig is om een plan uit te voeren" en "Maakt plannen en begrotingen die kloppen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen het moeilijk vinden om voor zich te zien wat er allemaal moet zijn en gebeuren om een doel te bereiken. Zij schatten bijvoorbeeld verkeerd in hoe lang een klus zal duren, wie 't het best kan doen en wat het zal kosten. Mensen met een hoge score zullen plannen maken die ook echt gerealiseerd kunnen worden. Zij kunnen goed vooruit denken en zetten zichzelf, andere mensen en middelen op een efficiënte manier in. Soms zullen zij er moeite mee hebben als iets onvoorziens het plan in duigen gooit.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij de inspanningen van mensen en middelen gecoördineerd moeten worden om doelen te bereiken. Bijvoorbeeld in werk als organisator van congressen of evenementen of als verkeersleider. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- ruim tijd in om vooruit te denken en plannen met anderen te bespreken
- let op de meetbaarheid van doelen
- anticipeer op tegenvallers en kritische momenten
- leg afspraken duidelijk vast
- houd in de gaten hoe de uitvoering verloopt, evalueer plannings achteraf goed en leer daarvan

Volhouden

Doorzetten, ook bij tegenslag. Voorbeeldvragen zijn: "Houdt vol, ook als het tegenzit" en "Is in staat klussen te doen waar lang en hard voor gewerkt moet worden". Ten opzichte van de normgroep scoor je **onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen de neiging hebben om op te geven als een klus tegenvalt of als resultaat uitblijft. Zij zijn makkelijk ontmoedigd door anderen die sceptisch zijn of door obstakels. Mensen met een hoge score zullen doorzetten, ook als er tegenvallers zijn, als anderen zeggen: "geef het toch op" of als het moeilijker is of langer duurt dan verwacht. Een nadeel van volhouden kan soms zijn dat men zich vastbijt in een doel dat niet meer te realiseren is, met hevige teleurstelling tot gevolg.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij tegenslag moet worden overwonnen of het lang duurt om resultaat te boeken. Bijvoorbeeld in werk als professioneel wielrenner of als maatschappelijk werker in een verslavingskliniek. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- doe werkzaamheden waarvoor je echt gemotiveerd bent (volhouden is dan veel makkelijker)
- vermijd mensen die ontmoedigen, zoek liever mensen op die aanmoedigen
- houd het einddoel en het bereiken ervan voor ogen

Flexibel reageren

Iets anders doen dan je gewend bent of van plan was, als de situatie dat vraagt. Voorbeeldvragen zijn: "Weet zich goed aan te passen als de omstandigheden zich wijzigen" en "Reageert soepel op verrassingen, zowel aangename als onaangename". Ten opzichte van de normgroep scoor je **laag** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen makkelijk in de war raken als de vertrouwde gang van zaken verstoord wordt. Zij vinden het vaak moeilijk om in nieuwe situaties te functioneren of zich aan te passen aan ongewone omstandigheden of mensen die "anders" zijn. Mensen met een hoge score zullen soepel reageren op verrassingen, zowel aangename als onaangename. Zij passen hun plannen of manier van doen makkelijk aan als de omstandigheden wijzigen. Soms laten zij hun doelen iets te makkelijk schieten.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij je vaak met nieuwe of onverwachte situaties geconfronteerd wordt en moet improviseren. Bijvoorbeeld in functies als reisbegeleider, stand-up comedian of eerste hulp arts. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- breng afwisseling aan in je dagelijkse gewoontes
- brainstorm met anderen zonder de ideeën van elkaar te bekritisieren
- vraag jezelf af wat je zou doen als je een heel andere persoon was (elders geboren, andere ouders et cetera)
- relativeer je eigen doelen en aanpak

Functioneren onder spanning

Effectief zijn in situaties waarin druk bestaat, bijvoorbeeld tijdsdruk, risico, emoties. Voorbeeldvragen zijn: "Houdt in chaotische situaties de controle over zichzelf" en "Blijft rustig bij confrontaties met agressieve mensen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer laag** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **beduidend hoger** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier onderschat.

Mensen met een lage score zullen moeite hebben om in chaotische omstandigheden het hoofd koel te houden. Zij zullen onder hoge druk soms niet weten wat ze moeten doen of kunnen in paniek raken. Mensen met een hoge score zullen in spannende situaties rustig en effectief blijven, bijvoorbeeld optreden in een noodsituatie. Nadeel kan zijn dat men spanning nodig heeft om zich prettig te voelen, met andere woorden er moeite mee heeft als er "niets" gebeurt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij je onder druk staat, bijvoorbeeld dat er veel moet gebeuren in heel korte tijd, dat er belangrijke dingen mis kunnen gaan of dat er veel emoties zijn. Bijvoorbeeld in werk als politieagent, straaljagerpiloot of scheidsrechter in het profvoetbal. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- maak gebruik van ontspanningstechnieken (bijvoorbeeld yoga, sommige zelfverdedigingsporten)
- stel duidelijke grenzen met betrekking tot verantwoordelijkheden en taakbelasting

Mondeling communiceren

In mondeling contact anderen begrijpen en begrepen worden. Voorbeeldvragen zijn: "Voelt goed aan wat een ander bedoelt" en "Spreekt duidelijk, zodat iedereen het verstaat". Ten opzichte van de normgroep scoor je **laag** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen vaak moeite hebben om precies te begrijpen wat anderen willen zeggen of om zelf duidelijk uit te drukken wat men bedoelt. Bijvoorbeeld moeite hebben om de juiste woorden te vinden of onduidelijk of hikkend praten. Mensen met een hoge score zullen goed kunnen luisteren, goed kunnen aanvoelen wat anderen bedoelen en er goed voor kunnen zorgen dat anderen hen goed begrijpen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij gepraat wordt met andere mensen. Bijvoorbeeld in werk als advocaat, interviewer of psychotherapeut. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- leer open vragen te stellen, dóór te vragen en te luisteren
- probeer 'in het hoofd van de ander te kruipen', de dingen met zijn of haar ogen te zien
- doe iets met de non-verbale signalen die je opvangt
- maak een gespreksverslag en laat de ander dit checken

Schriftelijk communiceren

In schriftelijk contact anderen begrijpen en begrepen worden. Voorbeeldvragen zijn: "Kan goed schriftelijk communiceren, ook met mensen die heel anders zijn" en "Weet zo te schrijven, dat anderen het graag lezen". Ten opzichte van de normgroep score je **onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen vaak moeite hebben om precies te begrijpen wat anderen met hun geschreven taal willen zeggen of om zelf schriftelijk duidelijk uit te drukken wat men bedoelt. Bijvoorbeeld moeite hebben om de juiste woorden te vinden of veel schrijffouten maken. Mensen met een hoge score zullen goed kunnen lezen en goed kunnen aanvoelen wat anderen bedoelen. Zij kunnen op zo een manier schrijven dat anderen het graag lezen en goed begrijpen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij schriftelijke communicatie een grote rol speelt, bijvoorbeeld in functies als journalist, redacteur of literatuurrecensent. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- lees een schrijfhandleiding of -boek of volg een training schrijfvaardigheid
- maak gebruik van computerfaciliteiten (opmaaksjablonen, spellingcontrole et cetera)
- vraag anderen om commentaar op je schrijfsels

Helpen

Inzet en middelen bieden voor het bereiken van doelen van ander(en). Voorbeeldvragen zijn: "Snapt goed wat een ander nodig heeft en probeert dat te bieden" en "Weet anderen een tevreden gevoel te geven". Ten opzichte van de normgroep scoor je **laag** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **hoger** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier enigszins onderschat.

Mensen met een lage score zullen het vaak lastig vinden om zich dienstbaar op te stellen en het doel of de wensen van een ander voorrang te geven boven het eigen belang. Mensen met een hoge score zullen er bevrediging in vinden om andere mensen te helpen. Zij begrijpen wat een ander nodig heeft en spannen zich graag in om dat te bieden. Nadeel kan zijn dat men zichzelf soms te veel wegcijfert en het eigenbelang uit het oog verliest.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belang van anderen voorop staat. Bijvoorbeeld in werk als maatschappelijk werker, personal coach of fysiotherapeut. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- bedenk regelmatig wat de doelen van de ander zullen zijn
- check regelmatig of de ander geholpen en tevreden is

Netwerken

Een relatienetwerk opbouwen, instandhouden en benutten. Voorbeeldvragen zijn: "Kent veel mensen" en "Knoopt makkelijk relaties aan met onbekenden". Ten opzichte van de normgroep scoor je **net onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **vergelijkbaar** met je eigen oordeel.

Mensen met een lage score zullen het vaak moeilijk vinden om contact te leggen met onbekenden of om veel contacten te blijven onderhouden. Zij worden zelf niet vaak benaderd voor hulp of informatie. Mensen met een hoge score zullen veel mensen kennen en makkelijk mensen met elkaar in contact brengen. Zij kennen bijvoorbeeld de juiste persoon voor informatie of hulp of ze weten zo iemand snel te vinden. Nadeel kan zijn dat het onderhouden van contacten soms zo veel tijd kan kosten dat het "eigen" werk daardoor in de knel komt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belangrijk is een relatienetwerk op te bouwen, in stand te houden en te benutten. Bijvoorbeeld in werk als makelaar, headhunter of lobbyist. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- zorg dat je niet eenzijdig je contacten benut, maar dat ook de anderen er profijt van hebben
- wees zorgvuldig bij het doen van beloftes en het nakomen daarvan

Controleren

Nagaan of eigen of andermans handelingen of producten voldoen. Voorbeeldvragen zijn: "Controleert regelmatig of werkzaamheden volgens planning verlopen" en "Let op dat gemaakte beloftes worden nagekomen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **hoger** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier enigszins onderschat.

Mensen met een lage score vinden het vaak vervelend om zichzelf of anderen te controleren of zien daar het nut niet van in. Ze leveren daardoor wel eens werk af met tekortkomingen. Mensen met een hoge score controleren regelmatig of werkzaamheden volgens de planning en specificaties verlopen en of er geen fouten worden gemaakt. Nadeel van veel controleren is dat dit het tempo kan verlagen en dat soms te veel op details wordt gelet.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belangrijk is dat er geen fouten worden gemaakt of waarbij grote zorgvuldigheid noodzakelijk is. Bijvoorbeeld in het werk van accountants, inspecteurs of technici bij banken of de vliegtuigindustrie. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- sta bewust stil bij de mogelijke gevolgen van fouten
- bedenk van tevoren hoe en wanneer de gang van zaken en wat het oplevert gecontroleerd worden

Leidinggeven

Invloed en sturing uitoefenen. Voorbeeldvragen zijn: "Kan anderen goed ergens van overtuigen" en "Neemt vaak spontaan de leiding of wordt door anderen als leider aangewezen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **hoger** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier enigszins onderschat.

Mensen met een lage score zullen het vaak moeilijk vinden om anderen ergens van te overtuigen, invloed uit te oefenen of iets van anderen gedaan te krijgen. Mensen met een hoge score zullen vaak een natuurlijk gezag uitstralen. Zij nemen vaak spontaan de leiding of worden door anderen als leider aangewezen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij een persoon, team of bedrijf leiding nodig heeft. Deze competentie is van belang voor bijvoorbeeld managers, vakbondsbestuurders en politici. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- let op hoe anderen leidinggeven en overtuigen
- maak duidelijk wat je van de ander verwacht en check of de ander het begrijpt en ermee instemt
- wees bewust van het effect van lichaamshouding en non-verbale communicatie op overtuigingskracht
- zorg ervoor de motieven, standpunten en argumenten van de ander te begrijpen en sluit daarbij aan
- besteed aandacht aan het geven van feedback, zowel positief als negatief

Zelfsturing en -ontwikkeling

Lering trekken uit ervaringen en het eigen ontwikkelingsproces sturen. Voorbeeldvragen zijn: "Werkt doelgericht aan de eigen ontwikkeling" en "Denkt na over hoe dingen gegaan zijn om te zien of het volgende keer beter kan". Ten opzichte van de normgroep scoor je **net onder gemiddeld** op deze competentie. Anderen beoordelen je op deze competentie **beduidend lager** dan je jezelf beoordeelt. Die anderen hebben niet automatisch gelijk, maar het zou erop kunnen wijzen dat je jezelf hier overschat.

Mensen met een lage score zullen niet goed weten wat ze willen en kunnen. Zij hebben geen of onrealistische doelen voor hun leven of loopbaan, of ze laten hun lot aan anderen of aan de omstandigheden over. Mensen met een hoge score zullen nadenken over hun ervaringen en een duidelijke visie hebben op zichzelf en de toekomst. Hierdoor kunnen ze heldere en realistische doelen stellen en steeds (bij)sturen om deze te bereiken. Nadeel kan zijn dat men niet openstaat voor onverwachte kansen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij de persoon zelf de eigen loopbaanontwikkeling moet sturen; in steeds meer banen en bedrijven dus! De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- vraag anderen regelmatig om feedback
- neem regelmatig de tijd om eens rustig na te denken over je ervaringen
- stel lange termijn doelen maar blijf openstaan voor onvoorziene mogelijkheden

Competentieprofielen

Een profiel wordt gevormd door een specifiek scorepatroon op de competenties. Hoewel ieder mens uniek is, waardoor iedere mix van scores kan voorkomen, zijn er toch competenties die vaak blijken samen te hangen. Zo kunnen drie duidelijke profielen uit de competentietest naar voren komen:

- de ondernemer (flexibel, initiatief, leidinggeven, netwerken, functioneren onder spanning en creëren)
- de zakelijke (plannen en organiseren, controleren, beslissen, volhouden en zelfontwikkeling)
- de communicator (mondeling communiceren, opmerken, helpen en schriftelijk communiceren)

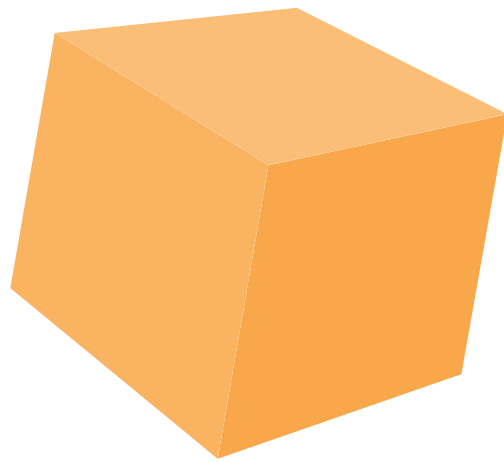
Niemand zal echter perfect aan een profiel voldoen. Het is de kunst om je eigen profiel te kennen en eventueel te verbeteren om vervolgens de activiteiten te kiezen die daar het beste bij passen.

Je eigen profiel staat hieronder weergegeven door de competenties te sorteren van hoogste score naar laagste score. Op deze manier kun je de competenties zien in volgorde van je meest sterke competentie tot aan de competenties die wellicht aandacht behoeven.

Competenties op volgorde van score

Hieronder staat een tabel met daarin je competenties op volgorde van je score (van hoog naar laag). Je kunt hiermee je eigen competentieprofiel schetsen of voor jezelf een bondige samenvatting maken van je sterke en minder sterke competenties. Voor competenties waarop jij jezelf duidelijk anders inschat dan anderen kun je ervoor kiezen om met de feedbackgever(s) hierover te spreken. Ook kun je voor jezelf aangeven welke vervolgstappen je zou kunnen overwegen om jezelf competentier te maken. Onthoud dat loopbaanontwikkeling een doorlopend proces is waarin jij de hoofdrol speelt!

1.	Creëren
2.	Initiatief nemen
3.	Netwerken
4.	Zelfsturing en -ontwikkeling
5.	Controleren
6.	Beslissen
7.	Leidinggeven
8.	Schriftelijk communiceren
9.	Plannen en organiseren
10.	Volhouden
11.	Flexibel reageren
12.	Mondeling communiceren
13.	Opmerken
14.	Helpen
15.	Functioneren onder spanning
16.	Analyseren



TestingTalents BV

Powered by TestingTalents © Alle rechten voorbehouden