

Het Competentiemodel van de Startersbeurs

Wat is een competentie?

Een competentie is een vaardigheid of bekwaamheid die je bezit en bestaat uit de volgende drie elementen:

Kennis & ervaring

Over welke informatie en ervaring beschikt iemand.

Vaardigheden

Vaardigheden zijn fysieke handelingen waar iemand bedreven in is.

Talent

Intelligentie, persoonlijke eigenschappen en motivatie.

Hoe wordt het competentiemodel toegepast bij de Startersbeurs?

Naast het opdoen van werkervaring is het belangrijk om de competenties die je tijdens de Startersbeurs ontwikkelt vast te leggen, om deze aan toekomstige werkgevers te kunnen presenteren. Dit zal je kansen op het vinden van een baan vergroten. Daarnaast kan de ontwikkeling tot inzichten leiden welke je kunnen helpen bij je verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling na afloop van de Startersbeurs.

Hoe kun je je competenties ontwikkelen bij de Startersbeurs?

Bij de ontwikkeling van de Startersbeurs is gebruik gemaakt van het "4C Your Way" model dat in gezamenlijkheid is ontwikkeld door scholen op 11e onderwijsniveaus (van VMBO tot WO). In dit model staan 25 competenties (kolom 1) omschreven met daarnaast een toelichtend voorbeeld (kolom 2) en de belangrijkste kenmerken van deze competenties (kolom 3). De Starter die een Startersbeurs aanvraagt komt tijdens deze aanvraag het competentiemodel tegen. De Starter dient hier minimaal één en maximaal drie van de onderstaande competenties uit te kiezen. Deze worden gedurende de periode van de Startersbeurs drie keer gemeten door de starter zelf en door de werkervaringsbegeleider: bij aanvang, in de 3e maand en afsluitend in de 6e maand. Zowel de Starter als de werkervaringsbegeleider krijgen hier automatisch bericht van.

Tijdens de competentiemeting wordt per kenmerk (kolom 3) gevraagd in hoeverre de Starter dit kenmerk beheerst (onvoldoende, matig, gemiddeld, goed of buitengewoon goed). Daarnaast dient de starter deze score in de 3e en 6e maand te onderbouwen door te verwijzen naar een concrete situatie waaruit blijkt hoe de ontwikkeling heeft plaatsgevonden (zie onderstaand voorbeeld).

De werkervaringsbegeleider kent deze kenmerken ook een score toe, welke uiteindelijk tot uiting komen in een certificaat met daarop de gemiddelde score per competentie. Ook krijgt de Starter een schriftelijke toelichting / evaluatie van de werkervaringsbegeleider, welke mogelijk gebruikt kan worden als referentie voor toekomstige sollicitaties.

Voorbeeld

De starter heeft bij de aanvraag aangegeven over niveau HBO te beschikken en (onder andere) gekozen voor de competentie "Begeleiden".

De Starter beoordeelt vervolgens in welke mate hij/zij de kenmerken bezit die zijn opgenomen in kolom 3 (daarbij geholpen door de voorbeeldtekst uit kolom 2). Bijvoorbeeld, in welke mate beheerst de Starter het kenmerk "adviseren" (en de 3 andere kenmerken van deze competentie).

Daarnaast dient de Starter per competentie toe te lichten waarom hij/zij de competentie gekozen heeft.

Bij de 2 daaropvolgende metingen (in de 3e maand en de 6e maand) dient de Starter te onderbouwen waarom deze een bepaalde score heeft toegekend aan een competentie.

Dit doet deze door te verwijzen naar een concreet voorbeeld.

Zie onderstaand voorbeeld op basis van de competentie "Met druk en tegenslag omgaan":

Situatie	Omschrijf één (of meerdere) situatie(s) waarin je deze competentie hebt ontwikkeld.	Ik stond een dag achter de servicebalie. Een klant kwam terug met een rolgordijn, dat voor hem op maat was gemaakt. Hij wilde het terug brengen want de afmetingen waren niet correct.
Taak	Wat waren je taken?	Mijn taak was om de klant duidelijk te maken dat maatwerk nooit wordt terug genomen. Dat was hem ook verteld toen hij het rolgordijn bestelde. Toen ik hem dit vertelde, werd hij heel kwaad en wilde mij met het rolgordijn slaan.
Activiteiten	Hoe heb je dit aangepakt?	Ik bleef kalm en heb de klant op een rustige en vriendelijke toon duidelijk gemaakt dat ik begrip had voor zijn probleem en het ook heel vervelend vond, maar dat ik er graag op een normale manier over wilde praten. Ik maakt duidelijk dat ik de politie zou bellen, als hij niet zou kalmeren.
Resultaat	Wat leverde het op?	De klant werd rustig en het gesprek kon op een redelijk normale toon worden voortgezet.

Succes bij het kiezen van de competenties en het beoordelen hiervan!

Het team van de Startersbeurs

Het Competentiemodel van de Startersbeurs

COMPETENTIE (KOLOM 1)	BIJVOORBEELD HBO (KOLOM 2)	KENMERKEN (KOLOM 3)
Beslissen en activiteiten initiëren	Ik beslis zelfstandig, neem initiatieven en speel pro-actief in op kansen en veranderingen die invloed hebben op mijn werkzaamheden. Ik benoem en overweeg daarbij meerdere aspecten.	beslissingen durven nemen rekening houden met risico's van mijn beslissingen op eigen initiatief werk uitvoeren initiatief nemen om nieuwe dingen te doen zelfvertrouwen tonen verantwoordelijkheid nemen voor eigen beslissingen
Aansturen	Ik ontwikkel, en evalueer operationeel beleid door het aansturen van meerdere teams / afdelingen. Ik stimuleer medewerkers tot het versterken van hun teamrol en het nemen van andere teamrollen.	richting geven aan anderen functioneren van mensen controleren instructies en aanwijzingen geven uitoefenen van gezag anderen taken geven anderen bevoegdheden en verantwoordelijkheden geven benutten van de verschillende kwaliteiten van medewerkers
Begeleiden	Ik beheers het instrumentarium (bijvoorbeeld modelgedrag vertonen, feedback geven) om verschillende medewerkers in hun ontwikkeling te coachen en teams te begeleiden op basis van kwaliteiten, mogelijkheden en wensen.	adviseren: anderen advies geven motiveren: zorgen dat anderen zin hebben om te doen wat gedaan moet worden coachen: anderen helpen om tot betere prestaties te komen anderen ontwikkelen
Aandacht en begrip tonen	Ik let actief op signalen van onvrede, tevredenheid en succes van individuen en groepen. Ik luister begripvol en reageer vanuit het perspectief en de gevoelens van anderen of groepen. Ik weet wat het met mij doet en laat dat zien.	interesse tonen begrip hebben voor de meningen en houding van anderen je inleven in andermans gevoelens luisteren rekening houden met verschillen en begrip tonen bezorgdheid tonen voor anderen anderen steunen zichzelf kennen en laten zien
Samenwerken en overleggen	Ik neem het initiatief om samenwerking met en tussen mijn medewerkers te stimuleren en te optimaliseren. Ik ben een bruggebouwer, bevorder adequaat overleg en afstemming met mijn medewerkers, mijn leidinggevende en collega's, waarbij ik tot constructieve oplossingen kom, ook wanneer tegengestelde belangen meespelen. Ik ben me bewust van mijn rol in verschillende situaties.	advies vragen aan anderen over je werkzaamheden afstemmen van je werkzaamheden met anderen (om dubbel werk te voorkomen) op eigen initiatief contact zoeken met collega's en leidinggevenden bij vragen eerlijk en oprecht communiceren bijdragen van anderen waarderen bijdragen aan een goede werksfeer aanpassen aan de groep
Ethisch en integer handelen	Ik gedraag me integer en handel consequent, ik handel transparant volgens geldende waarden en normen. Ik ben een voorbeeld voor anderen in het vertalen van waarden en normen in concreet gedrag. Ik respecteer verschillen tussen mensen.	eerlijk en betrouwbaar handelen ethisch handelen: rekening houden met wat wel en niet goed is verantwoord handelen, rekening houdend met de omgeving verschillen tussen mensen respecteren
Relaties opbouwen en netwerken	Ik bouw, onderhoud en benut (inter)nationale netwerken. Daarbinnen creëer ik win-win situaties, ook wanneer er sprake is van tegengestelde belangen.	relaties opbouwen met mensen relaties opbouwen op verschillende niveaus relatienetwerk onderhouden en benutten goede relatie behouden bij moeilijkheden bemiddelen bij conflicten
Overtuigen en beïnvloeden	Ik beïnvloed bewust, gericht en onderbouwd de zienswijze en het gedrag van personen, groepen, teams en schakel daarbij doelbewust tussen verschillende technieken.	indruk maken op anderen ideeën en meningen naar voren brengen en onderbouwen emoties aanspreken gesprekken richting geven onderhandelen proberen het eens te worden met collega's en/of leidinggevenden
Presenteren	Ik breng een essentiële boodschap begrijpelijk over aangaande een complex onderwerp aan een kritisch publiek. Ik beheers, en kies daarvoor uit een flink aantal communicatietechnieken, -vaardigheden en -middelen om een geslaagde informatieoverdracht te realiseren.	duidelijk uitleggen en toelichten op een aangename manier communiceren bij het communiceren je richten op de belangrijkste zaken, met minder aandacht voor bijzaken betrouwbaarheid en deskundigheid uitstralen enthousiasme uitstralen humor gebruiken op de toehoorder(s) / toeschouwer(s) inspelen en reageren
Formuleren en rapporteren	Ik breng structuur in een betoog met het oog op doel en publiek en ik hanteer daarbij een passende stijl en taalgebruik. Ik neem actief deel aan gesprekken en openbare discussies over complexe of specialistische onderwerpen uit mijn vakgebied en heb daarbij een leidende rol. Ik stel schriftelijke teksten over mijn vakgebied op correcte wijze samen, ik vat ze samen pas ze aan, verbeter ze. In deze teksten leg ik de link tussen wetenschap en (beroeps)praktijk.	nauwkeurig en volledig rapporteren structuur aanbrengen in je werk vlot en bondig (schriftelijk) communiceren correct (schriftelijk) communiceren communicatie op de ontvanger(s) richten aantrekkelijk en boeiend formuleren
Vakdeskundigheid toepassen	Ik benoem op overzichtelijke wijze nieuwe ontwikkelingen in mijn vakgebied. Ik zoek efficiënt, effectief en op creatieve wijze informatie ten behoeve van innovatie en het oplossen en voorkomen van meervoudige problemen in werkprocessen op het bedrijf of in de bedrijfstak. Ik maak gebruik van zowel wetenschappelijke als niet-wetenschappelijke, nationale als internationale bronnen.	vakspecifieke fysieke kwaliteiten tonen: inzet tonen vakspecifieke manuele vaardigheden tonen: netjes en overzichtelijk werken volgens de voorschriften vakspecifieke mentale vermogens aanwenden: kennis toepassen die belangrijk is voor de werkzaamheden gevoel voor ruimte en richting tonen vakmanschap/expertise delen met anderen kwaliteiten tonen en aanwenden
Materialen en middelen inzetten	In het perspectief van de strategische doelen van de organisatie breng ik de juiste middelen, op het juiste moment, op de juiste plaats en tegen de juiste prijs bijeen en zet deze efficiënt en effectief in ten behoeve van organisatieontwikkeling.	geschikte materialen en middelen kiezen materialen en middelen efficiënt gebruiken materialen en middelen doeltreffend gebruiken goed zorgdragen voor materialen en middelen
Analyseren	Ik analyseer systematisch onderzoeksgegevens om strategisch verbetervoorstellen te doen. Op basis van verschillende scenario's neem ik beslissingen.	gegevens controleren en aannames toetsen informatie uiteenrafelen/analyseren conclusies trekken verbanden leggen informatie genereren uit gegevens oplossingen voor problemen bedenken
Onderzoeken	Ik zoek gericht informatie (efficiënt) ten behoeve van innovatie en het oplossen en voorkomen van problemen. Ik gebruik een systematiek en methodiek van probleemstelling, hypothese, informatie verzamelen, concluderen t.a.v. de hypothese en eventueel bijstellen van een eerste oplossing of formuleren van een 'evidence based' oplossing. Ik maak gebruik van zowel nationale als internationale, wetenschappelijke als niet-wetenschappelijke bronnen.	informatie achterhalen vanuit meerdere invalshoeken kijken openstaan voor nieuwe informatie
Creëren en innoveren	Ik ontwikkel een strategie ten behoeve van organisatieontwikkeling, waarbij ik de nationale en internationale markt voor ogen houd. Ik houd trends en toekomstige ontwikkelingen in de gaten. Ik onderzoek voortdurend innovatieve alternatieven. Ik heb een visie op de toekomst, toets deze en draag deze uit.	vernieuwend en creatief handelen verandering zoeken en introduceren toekomstvisie laten zien toekomstgerichte strategieën ontwikkelen

Het Competentiemodel van de Startersbeurs

COMPETENTIE (KOLOM 1)	BIJVOORBEELD HBO (KOLOM 2)	KENMERKEN (KOLOM 3)
Leren	Ik zoek actief naar mijn ontwikkelpunten, binnen het kader van mijn functie en de organisatie. Ik kies de juiste leerstrategieën voor mijzelf en anderen en stuur het leren. Ik leer omdat ik dat zelf leuk vind en het wil gebruiken in een beroep. Ik maak kennis concreet voor mijzelf en leg relaties tussen de zaken die ik leer en de praktijk. Ik draag bij aan het leren in de organisatie en mijn vakgemeenschappen.	vakkennis en -vaardigheden bijhouden zichzelf verder willen ontwikkelen leren van feedback en fouten
Plannen en organiseren	Ik plan activiteiten, mensen, middelen en materialen met het oog op de ontwikkeling van de organisatie, de omgeving en veranderende omstandigheden over één of meerdere jaren (5-10).	doelen stellen, rekening houdend met volgorde van belangrijkheid tijd indelen activiteiten plannen mensen en middelen organiseren/bij elkaar brengen voortgang bewaken
Klantgericht handelen	Ik ontwikkel en implementeer beleid gericht op optimalisering van de klanttevredenheid.	behoefte en verwachtingen achterhalen aansluiten bij behoeften en verwachtingen klanttevredenheid in de gaten houden
Kwaliteit leveren	Ik ontwerp en / of implementeer kwaliteitszorgsystemen.	gewenste kwaliteits- en productiviteitsresultaten aangeven aangegeven productiviteitsresultaten op tijd halen aangegeven kwaliteitsniveaus halen: nauwkeurig werken systematisch werken: volgens een vast of logisch patroon kwaliteits- en productiviteitsresultaten bewaken: waar nodig bijstellen en rapporteren
Instructies en procedures opvolgen	Ik ontwerp strategieën om het opvolgen van instructies, procedures en wettelijke regelingen te optimaliseren.	instructies opvolgen werken volgens voorgeschreven procedures discipline tonen: zichzelf aan het werk kunnen zetten werken conform veiligheidsvoorschriften werken overeenkomstig de wettelijke regels
Omgaan met verandering en aanpassen	In verandertrajecten koppel ik mogelijkheden voor innovatie aan de diversiteit van mensen. Ik benut de nieuwe mogelijkheden die onzekerheden en onduidelijkheden van deze dynamische opstelling bieden.	aanpassen aan veranderde omstandigheden nieuwe ideeën accepteren omgaan met onduidelijkheid en onzekerheid met diversiteit (tussen mensen) omgaan
Met druk en tegenslag omgaan	Ik zet door bij tegenslag en kritiek. Ik neem zelf het initiatief om kritiek effectief om te zetten en mijn functioneren en dat van het team te verbeteren.	goed blijven presteren onder druk gevoelens onder controle houden een positieve kijk houden positief omgaan met kritiek grenzen stellen: naar een oplossing zoeken als de druk te hoog wordt werk en privé in evenwicht brengen
Gedrevenheid en ambitie tonen	Ik zoek uitdagingen, wil verder komen met mijn team door het boeken van successen.	uitdagingen aanvaarden taken en verantwoordelijkheden naar je toe trekken zichzelf actief beschikbaar stellen enthousiasme tonen successen willen boeken voortuit willen komen in de organisatie
Ondernemend en commercieel handelen	Ik benut kansen voor de organisatie door nieuwe producten en diensten te ontwikkelen en deze bedrijfskundig gezond in de markt te zetten. Ik neem afgewogen risico's.	kansen en mogelijkheden identificeren en creëren kansen en mogelijkheden benutten de markt en de spelers daarin kennen uitbouwen van de commerciële positie van de organisatie
Bedrijfsmatig handelen	Vanuit een strategisch en bedrijfsfinancieel plan stuur ik op investeringen voor mijn team.	kostenbewust handelen: rekening houden met tijd, materialen en andere in te zetten middelen financieel bewustzijn tonen: hierover nadenken en praten met anderen inzicht tonen in de werking van de organisatie