

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 WO 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 WO (KOLOM 2)	KENMERKEN (KOLOM 3)
Beslissen en activiteiten initiëren	Ik neem zelfstandig en onafhankelijk op strategische momenten het initiatief bij te nemen stappen, speel pro-actief in op kansen en veranderingen bij complexe beslissingen waarbij meerdere aspecten moeten worden afgewogen. Ik houd daarbij rekening met verschillende belangen(groepen).	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. Hierbij rekening houdend met diverse zaken die buiten de organisatie gaande zijn. Ik stimuleer teammanagers / afdelingshoofden en 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 kan activiteiten binnen én buiten een organisatie initiëren om de loopbaan van medewerkers vorm te geven en talenten verder te ontwikkelen, al dan niet naar aanleiding van organisatieveranderingen.	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 neem in mijn reactie de achtergronden, motieven en diversiteit mee.	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 ben in staat binnen een multidisciplinair team te werken en kan de rol van bindend / coöperatief / transformatief / samenbindend teamleider nemen in werk- en studieambiguiteiten die niet vertrouwd, complex en onvoorspelbaar zijn, en vereisen dat problemen worden opgelost die vele op elkaar inwerkende factoren impliceren.	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 in lijn met de binnen de (wetenschappelijke) organisatie, (beroeps)groep en maatschappij geldende normen en waarden. Ik houd rekening met de omgeving en respecteer verschillen tussen mensen en culturen.	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 over verschillende disciplines heen. 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 bepaal tegenover medewerkers, klanten en organisaties een standpunt en licht daarbij de bedrijfsstrategie toe op hoofdlijnen, in te begrijpen en mediavaardige bewoordingen. Ik creëer overeenstemming en draagvlak.	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 en wetenschappelijk onderwerp aan een kritisch (inter)nationaal publiek.	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 rapporteer nauwkeurig en volledig en breng een logische, heldere structuur aan in rapportages, verslagen en/of documentatie. Ik formuleer vlot en bondig, ook in het Engels. Ik presenteer informatie op een correctie en aantrekkelijke wijze en stem het goed af op de doelgroep.	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 kan gespecialiseerde theoretische en praktische kennis aanwenden. Ik ben daarin origineel, weet nieuwe gezichtspunten te benutten en creëer nieuwe kennis. Ik houd kennisproblemen op eigen en verwante vakgebieden bij, en deel, creëer en publiceer nieuwe inzichten.	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, selecteer en pas ik de juiste instrumenten toe bij de taken die moeten worden uitgevoerd. Waar nodig kan ik zelf de middelen of modellen ontwikkelen, opdat diverse taken doeltreffend worden uitgevoerd.	geschikte materialen en middelen kiezen materialen en middelen efficiënt gebruiken materialen en middelen doeltreffend gebruiken goed zorgdragen voor materialen en middelen
Analyseren	Ik analyseer wetenschappelijke bronnen kritisch en interpreteer deze in het licht van ontwikkelingen.	gegevens controleren en aannames toetsen informatie uiteenrafelen/analyseren conclusies trekken verbanden leggen informatie genereren uit gegevens oplossingen voor problemen bedenken
Onderzoeken	Ik (her)definieer onderzoeksvraagstukken van complexe aard en zoek actief kennis van relevante en eventueel niet-verbante disciplines. Ik gebruik een wetenschappelijk onderzoekscyclus, methoden en instrumenten. Ik vorm een oordeel over onderzoeksresultaten en draag bij aan theorievorming.	informatie achterhalen vanuit meerdere invalshoeken kijken openstaan voor nieuwe informatie
Creëren en innoveren	Ik kan nieuwe theorieën, modellen, concepten of producten creëren van complexe aard, rekening houdend met een diversiteit aan belanghebbenden. Ik benoem de implementatie ervan voor de organisatie en neem initiatieven voor strategische aanpassingen op organisatieniveau voor de korte en (middel)lange termijn. Ik ontwikkel met voortschrijdend inzicht een 'evidence based' toekomstvisie.	vernieuwend en creatief handelen verandering zoeken en introduceren toekomstvisie laten zien toekomstgerichte strategieën ontwikkelen

Het Competentiemodel van de Startersbeurs

COMPETENTIE (KOLOM 1)	BIJVOORBEELD WO (KOLOM 2)	KENMERKEN (KOLOM 3)
Leren	Vanuit een visie op mijn eigen ontwikkeling, reflecteer ik kritisch op eigen denken, beslissen en handelen en neem ik initiatieven om deze bij te sturen. Ik leer mijzelf nieuwe leersstrategieën en informatie-verwerkingstrategieën aan. Ik leer om meer inzicht ergens in te krijgen. Ik draag actief en zichtbaar bij aan een lerende organisatie en de kennisontwikkeling daarin.	vakkennis en -vaardigheden bijhouden zichzelf verder willen ontwikkelen leren van feedback en fouten
Plannen en organiseren	Ik formuleer voor een team of organisatie duidelijke, concrete en uitdagende doelen, strategieën en deadlines en neem initiatieven t.a.v. mensen en middelen om het bovengenoemde te realiseren. Ik monitor het proces en stuur in een veranderende omgeving processen en activiteiten bij.	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 methoden en strategieën om klanttevredenheid te meten en te optimaliseren.	behoeften en verwachtingen achterhalen aansluiten bij behoeften en verwachtingen klanttevredenheid in de gaten houden
Kwaliteit leveren	Ik vertaal de ontwikkelingen in de markt, het overheidsbeleid en de maatschappij naar optimalisering of een herontwerp van 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 bevorder systematisch op basis van inzicht en vanuit het belang van de organisatie, de mogelijkheden om instructies, procedures en wettelijke regelingen op te kunnen volgen.	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	Ik functioneer uitstekend in dynamische, sterk veranderende organisaties. Ik herken en benoem het potentieel van nieuwe ideeën en ik zet die snel en adequaat om in innovaties waarbij ik de diversiteit van mensen benut en rekening houd met onzekere en onduidelijke factoren.	aanpassen aan veranderde omstandigheden nieuwe ideeën accepteren omgaan met onduidelijkheid en onzekerheid met diversiteit (tussen mensen) omgaan
Met druk en tegenslag omgaan	Ik bepaal grotendeels mijn eigen werkdruk en van mijn team / afdeling. Wij presteren onder druk. Ik reflecteer op kritiek en bekijk in hoeverre mijn functioneren en / of het functioneren van het team te verbeteren is.	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 ben erop gericht succes te boeken in en met de organisatie, en in de maatschappij. Ik trek stakeholders en collega's mee in mijn passie.	uitdagingen aanvaarden taken en verantwoordelijkheden naar je toe trekken zichzelf actief beschikbaar stellen enthousiasme tonen successen willen boeken vooruit willen komen in de organisatie
Ondernemend en commercieel handelen	Ik combineer kansen vanuit verschillende werkgebieden en zet deze om in initiatieven voor productontwikkeling waar de betrokken organisaties voordeel van hebben.	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	Met een strategisch plan als basis, bepaal ik de financiële koers van de afdeling of organisatie. Ik stel kritische vragen bij de accountants controle en verantwoording.	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