

Competenties procesmanagement

Conceptueel denken. *Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.*

Conceptueel vernieuwen en verbinden

- | | | | | | |
|---|----|---|---|---|----|
| • Weet bestaande inzichten op een verrassend nieuwe manier te gebruiken en toe te passen. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Vindt succesvolle nieuwe benaderingen door oude ideeën te integreren. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Weet nieuwe vergelijkingen of termen te vinden om iets ingewikkelds eenvoudig en begrijpelijk te maken. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Weet concepten en ideeën zodanig opnieuw te gebruiken dat ze voor vernieuwing en beweging zorgen | -- | - | 0 | + | ++ |

Sturend vermogen. *Richting en sturing geven aan een proces; belangen en partijen weten te verbinden om ideeën, doelen en resultaten te zoeken, formuleren of bereiken*

Sturen

- | | | | | | |
|---|----|---|---|---|----|
| • Stuurt op open en doelgerichte communicatie in het proces. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Is in staat strategische doelen te creëren en om te (doen) zetten in richtinggevend acties. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Zet zichtbare acties uit in het proces om het denken en handelen van partijen in één richting te krijgen. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Kan functioneren als boegbeeld en model voor het proces. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Betrekt regelmatig mensen in en buiten het proces, op meerdere niveaus. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Draagt de strategie en doelen van het proces op inspirerende wijze uit. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Is in staat op duidelijke en overtuigende manier positie in te nemen | -- | - | 0 | + | ++ |

Flexibiliteit. *Meerdere perspectieven kunnen hanteren in kijken, handelen en zijn*

Flexibiliteit van de eigen rol

- | | | | | | |
|--|----|---|---|---|----|
| • Kan in onderhandelingen met meerdere partijen compleet van tactiek veranderen bij weerstand. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Wisselt een leidende en sturende rol als dat nodig is goed af met een luisterende en afwachende rol. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Schakelt gemakkelijk over van de ene rol of positie naar de andere. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Gebruikt in belangrijke gesprekken of onderhandelingen de subtiele signalen van anderen om zijn/haar eigen rol te bepalen of bij te stellen. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Voelt goed aan in welke rol hij/zij gewaardeerd wordt en maakt daar effectief gebruik van. | -- | - | 0 | + | ++ |

Omgevingsbewustzijn. *Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren; deze kennis effectief benutten.*

Kennen van brede invloeden op het proces

- | | | | | | |
|---|----|---|---|---|----|
| • Toont zich bewust van de plaats van het eigen proces in de wereld. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Legt in plannen e.d. relaties tussen ontwikkelingen in de samenleving en de strategie en structuur van het proces. | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Komt met voorstellen voor zaken op basis van analyse van maatschappelijke ontwikkelingen (politiek, maar ook cultureel en sociaal). | -- | - | 0 | + | ++ |
| • Onderhoudt een breed netwerk buiten de eigen organisatie op een niveau dat het proces kan beïnvloeden. | -- | - | 0 | + | ++ |



Overtuigingskracht. Gedrag dat erop gericht is om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen

Omgaan met weerstand in de organisatie

• Kent de verhoudingen en mogelijke weerstand in het proces.	--	-	0	+	++
• Benut de juiste sleutelfiguren om mensen en groepen in het proces mee te krijgen.	--	-	0	+	++
• Is in staat weerstand in het proces te benoemen en bespreekbaar te maken.	--	-	0	+	++
• Is alert op onderhuidse onvrede, maakt het snel expliciet en reageert er op.	--	-	0	+	++
• Is in staat inzichten zo over te brengen dat ze alle niveaus aanspreken.	--	-	0	+	++
• Draagt de strategie en doelen van het proces op inspirerende wijze uit	--	-	0	+	++

Resultaatgerichtheid. Actief inspanssen om een bepaald doell/resultaat te halen. Bij tegenslagen niet opgeven

Sturen op resultaten

• Zet algemeen geformuleerde doelen met duidelijke mijlpalen en eindresultaten neer.	--	-	0	+	++
• Richt processen in de organisatie zo in dat het behalen van resultaten voorop staat en snel zichtbaar is.	--	-	0	+	++
• Pleegt interventies wanneer geplande resultaten niet gehaald lijken te worden.	--	-	0	+	++
• Zorgt voor een efficiënte informatiestroom over resultaten in de richting van de verantwoordelijke stake holders.	--	-	0	+	++
• Spreekt betrokken actoren aan op hun rol en verantwoordelijkheid in het proces.	--	-	0	+	++

Sensitiviteit. Zich bewust tonen van anderen en de omgeving, alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens, belangen, behoeften en randvoorwaarden van anderen.

Besturen en benutten

• Kan gevoelens, belangen, behoeften en randvoorwaarden van een ander en zichzelf benoemen en zodanig bespreekbaar maken dat zij bijdragen aan het procesresultaat.	--	-	0	+	++
• Signaleert spanningen, risico's en kansen tussen anderen en weet die te benutten voor het procesresultaat.	--	-	0	+	++
• Weet tegenstellingen om te buigen in samenwerkingsrelaties.	--	-	0	+	++
• Stelt in een groep de onderlinge omgang aan de orde op een manier die door allen wordt geaccepteerd.	--	-	0	+	++
• Weet effectief te bemiddelen in conflicten.	--	-	0	+	++
• Toont gevoel voor de eigen positie in een groep, overspeelt de eigen hand niet.	--	-	0	+	++

