

# Competenties

Laatste update: januari 2015 | Tomas de Graaf

Competenties zijn alles wat je kunt, weet en bent. De uitgebreide omschrijving is dat competenties persoonsgebonden eigenschappen zijn die tot uiting komen in succesvol gedrag. Competenties bepalen of je geschikt bent voor een functie en of je binnen een bepaalde organisatiecultuur past. Competenties zijn dus wat je:

- **Kunt:** je vaardigheden, waar je goed in bent (bijvoorbeeld typen)
- **Weet:** kennis die je hebt, zaken waar je verstand van hebt (bijvoorbeeld milieu, automatisering)
- **Bent:** je persoonlijke eigenschappen (bijvoorbeeld nauwkeurig, sociaal, flexibel)

Om snel een 1<sup>e</sup> in druk te krijgen van je persoonlijke eigenschappen, zijn er veel testjes online te vinden. Bijvoorbeeld via:

<https://www.123test.nl/competentietest/>

Of een test via de site van werk.nl:

[https://www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/werk\\_zoeken/test\\_uw\\_kwaliteiten\\_en\\_interesses](https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/werk_zoeken/test_uw_kwaliteiten_en_interesses)

Als je je competenties presenteert is het handig het kunnen, weten en zijn te combineren. Je vertelt dus over je vaardigheden, kennis en eigenschappen. Bijvoorbeeld:

*Je bent een goede loodgieter, en je kent alle recente technieken in dit vakgebied. Ook kan je goed met klanten overweg.*

De beste manier om duidelijk te maken dat jij een geschikte kandidaat bent voor een vacature, is om duidelijk te maken dat jij het gedrag, kennis en ervaring die gevraagd wordt in het verleden ook hebt laten zien.

Dit doe je door concreet te vertellen over situaties die je in het verleden hebt meegemaakt en waarin je bepaald gedrag hebt laten zien. Dat is voor werkgevers vaak een goede voorspeller voor het gedrag in het heden.

Het loont dus om goed na te denken over hoe je je competenties en bepaalde situaties in het verleden kunt presenteren.

Bij sollicitaties geven (bij meerdere kandidaten met gelijke kennis en ervaring) vaak de doorslag. De werkgever wil altijd weten waarom hij nu juist jou moet aannemen. Door de competenties die echt van belang zijn in deze vacature goed te kunnen toelichten met voorbeelden kan je het verschil maken.

Vragen die je kan krijgen zijn bijvoorbeeld:

- Wat doet u bij een onverwachte situatie, als het niet gaat zo het hoort te gaan? Kunt u daar een voorbeeld van geven?
- Kunt u goed samenwerken met anderen. Kunt u daar een voorbeeld uit uw laatste baan van geven?

Daarom is het belangrijk om minimaal 5 persoonlijke eigenschappen goed uit te werken en te kunnen toelichten met een kort verhaaltje.

### **Oefening om je persoonlijke sterke eigenschappen te achterhalen**

Een praktische oefening te achterhalen wat persoonlijke eigenschappen zijn die op jou van toepassing zijn is het goed om eens terug te denken aan een 3 tal successen uit je recente (tot 7 jaar terug) carrière. Als je het lastig vindt om successen uit je carrière terug te halen kan je ook een prive situatie gebruiken. Bijvoorbeeld die keer dat je een groot feest voor je partner hebt georganiseerd.

Dus:

- Wanneer was je echt trots op jezelf? Omschrijf dit zo concreet mogelijk
- Welke resultaat heb je toen neergezet?
- Welke vaardigheden heb je ingezet om tot dit resultaat te komen?

Meest effectieve manier is om dit eerst voor jezelf uit te werken op papier  
Vervolgens vertel je deze 3 successen aan een gesprekspartner die hier goed op doorvraagt om zoveel mogelijk persoonlijke eigenschappen te achterhalen die je hierbij hebt ingezet.

## Voorbeeldcompetenties

Voorbeelden van persoonlijke eigenschappen. Stel jezelf de vraag: uit welke situatie uit het verleden blijkt dat ik .... ben? Je bent:

Aanpassend Actief Analytisch Ambitueus Artistiek Beheerst Behulpzaam Besluitvaardig betrouwbaar Creatief Commercieel Collegiaal Detaillistisch Dienstverlenend Diplomatiek Doelgericht	Doorzettend Dynamisch Eerlijk Efficient Enthousiast Flexibel Geduldig Humoristisch Initiatiefrijk Inspirerend Invoelend Kalm Kostenbewust Krachtig Leergierig Logisch denkend	Loyaal Methodisch Moedig Nauwkeurig Objectief Ondernemend Oplettend Optimistisch Ordelijk Overtuigend Perfectionistisch Planmatig Positief Redelijk ruimdenkend realitstisch	Rustig Slim Sociaal Stressbestendig Systematisch Tolerant Tactisch Vindingrijk Vriendelijk Volhardend Zakelijk Zelfstandig Zorgvuldig Zelfverzekerd
---	--	---	--

Voorbeelden van wat je weet. Stel jezelf de vraag: uit welke situatie uit het verleden blijkt dat ik kennis heb van ....? Je hebt kennis van:

Beleggen Beveiligingssystemen Biologie Psychologie ICT Economie Geografie Toerisme Koken Kunst	Muziek Natuurkunde Recht Sport Milieu Duurzaamheid Big Data Databases Finance Logistiek	De bouw Auto's Motoren Transport Handel Internet Planten Politiek Onderwijs Talen	Filosofie Geografie Architectuur Weg en waterbouw Mobiele telefonie Persoonlijke verzorging Beleggen
---	--	--	--

Voorbeelden van wat je kan (Concrete taken en vaardigheden). Je kan goed:

Coachen Adminstreren Coördineren Adviseren Analyseren Bewaken Documenteren Les geven Auto of vrachtwagen besturen Zingen	Berekeningen maken Nieuwe ideeën bedenken Beleid uitvoeren Beslissingen nemen Informatie verstrekken Informatie verzamelen Toneel spelen Schilderen	Delegeren Doelgericht werken Evenementen organiseren Geld inzamelen Luisteren Met je handen werken Projectmatig werken Anderen stimuleren	Tekstverwerken / typen Timmeren Schilderen Bejaarden verzorgen Voorlichting geven Koken Kwaliteitsinspecties doen Improviseren
---	--	--	---

# STARR

Ok, en dan weet je wat je sterke competenties zijn, maar hoe toon je aan dat dit ook zo is? Door concrete voorbeelden te geven. Hier komt de kunst van het “verhalen vertellen” om de hoek kijken. Dit verhaal kan je opbouwen door de STARR-methodiek te gebruiken. Wat je hiermee doet is een competentie onderbouwen via de onderstaande 5 punten:

Dus stel dat “stressbestendig” 1 van je sterke punten is, dan werk je het voorbeeld uit het verleden hiervoor uit via de onderstaande 5 stappen:

<b>Situatie</b> waar, wanneer, werk/privé?	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wat was er precies aan de hand</li><li>▪ Wanneer vond de situatie plaats?</li><li>▪ Hoe lang heeft het geduurd?</li><li>▪ Wie waren er bij betrokken?</li></ul>
<b>Taak</b> Wat was uw taak, verantwoordelijkheid, of probleem?	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wat was jouw taak in het geheel?</li><li>▪ Wat waren je verantwoordelijkheden of bevoegdheden?</li></ul>
<b>Aktie</b> Wat deed u, op welke manier zette u uw sterke eigenschap of vaardigheid in?	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vertel eens stap voor stap hoe je dat precies heeft aangepakt?</li><li>▪ Waarom heb je het zo aangepakt?</li><li>▪ Wat zei je precies toen...?</li><li>▪ Welke problemen kwam je nog meer tegen?</li></ul>
<b>Resultaat</b> Wat was het resultaat van uw actie?	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wat was het resultaat van jouw actie?</li><li>▪ Hoe succesvol was de actie?</li><li>▪ Wat was precies de bijdrage van jou als professional?</li><li>▪ Hoe liep het af?</li><li>▪ Kan je concrete cijfers noemen</li><li>▪ Wie was er blij/tevreden met het resultaat?</li></ul>
<b>Reflectie</b> Wat zou u de volgende keer eventueel anders doen?	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zou je het de volgende keer weer precies zo aanpakken?</li><li>▪ Wat zou je de volgende keer anders doen?</li><li>▪ Wat heb je ervan geleerd?</li><li>▪ Wat had er beter gekund?</li></ul>

Let op: Dit is een leidraad om het verhaal op te bouwen. Het is niet de bedoeling dat je elke keer per punt een stukje vertelt. Het gaat er om dat het een kort en krachtig geheel is. De meeste goede STARR verhalen bevatten meerdere competenties die met dat verhaal worden onderbouwd.

# Kernkwaliteiten en valkuilen

Persoonlijke eigenschappen kan je ook vertalen als “kernkwaliteiten”. Eigenschappen die je van nature hebt. Die je moeiteloos afgaan. Waar je dus geen moeite voor hoeft te doen.

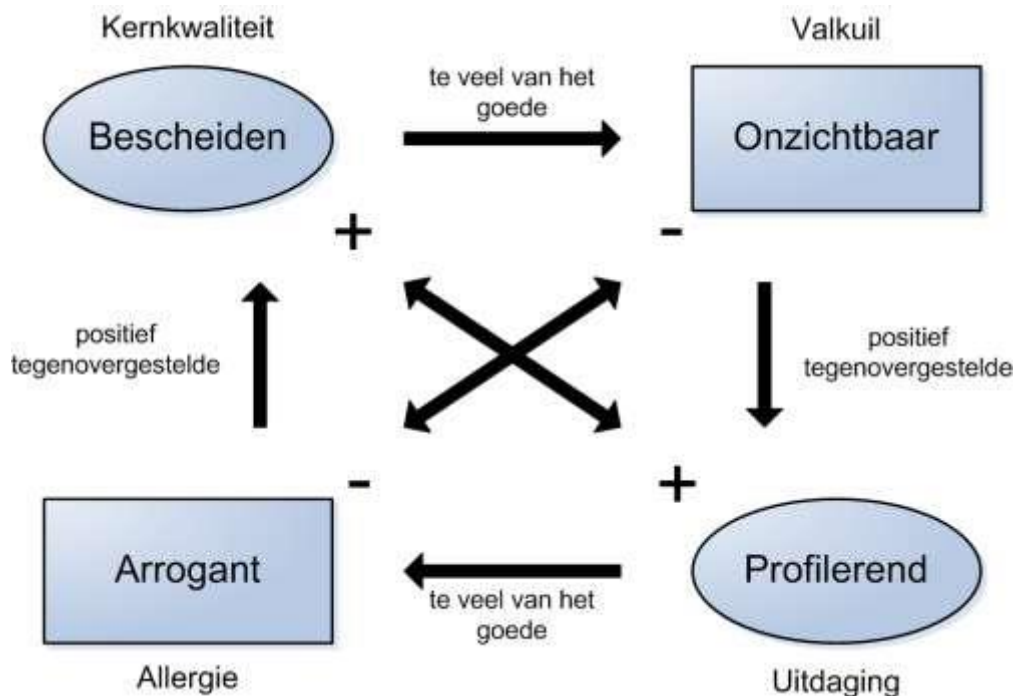
Vaak krijg je in een sollicitatiegesprek de vraag, “*vertelt u eens wat uw zwakke punten zijn?*”. Om hierachter te komen EN daar ook een positieve draai aan te geven, kan je gebruik maken van het “kernkwadrant”, waarbij je via je kwaliteiten kunt komen tot (mogelijke) zwakke punten, ook wel “valkuilen” genoemd.

## Kernkwadranten

Kernkwadranten is een model, bedacht door Daniel Ofman, dat op een makkelijke en inzichtelijke manier (kern)kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën van mensen zichtbaar kan maken.

Het inzetten van kernkwaliteiten en het kernkwadrant, zeker in het begin van een coachtraject of tijdens een training of teambuilding event, geeft veel inzicht in gedrag, patronen en kwaliteiten en komt het bovendien niet te “zweverig” over. Het is dan ook in een zakelijk omgeving uitstekend te gebruiken.

## Kernkwadrant voorbeeld



Wat is een kernkwadrant? In bovenstaand voorbeeld is de kernkwaliteit bescheidenheid. Wanneer je te bescheiden bent loop je het risico om onzichtbaar te worden, dit is de valkuil of vervorming. Het positief tegenovergestelde van onzichtbaar zijn is jezelf presenteren; dit is de uitdaging. Mensen die zich te veel presenteren vertonen vaak arrogant gedrag; iets waar bescheiden mensen over het

algemeen allergisch voor zijn. Arrogantie “lokt” in dit voorbeeld weer onzichtbaar gedrag uit; de valkuil.

Wanneer je erin slaag om je uitdaging te ontwikkelen, jezelf meer te presenteren, heb je een dubbele kwaliteit: Jezelf vanuit bescheidenheid presenteren. Dit is een positieve combinatie van de kernkwaliteit en de uitdaging. Hierdoor loop je minder kans om in je valkuil te belanden.

### **Hoe kun je jouw kernkwaliteiten herkennen?**

Over het algemeen kunnen de meeste mensen wel één of meerdere (kern)kwaliteiten van zichzelf benoemen. Mocht je vastlopen dan kunnen de volgende vragen je hierbij helpen:

#### **Kernkwaliteiten zijn te achterhalen door**

- Wat waarderen anderen in mij?
- Wat vind ik heel gewoon om te doen?
- Wat moedig ik anderen aan om te doen, waar stimuleer ik anderen in, of wat eis ik van anderen?

#### **Valkuilen zijn te achterhalen door**

- Wat verwijten anderen mij vaak?
- Wat doe ik als ik onder druk sta of gestrest ben?
- Welk gedrag rechtvaardig ik van mijzelf?

#### **Uitdagingen zijn te achterhalen door**

- Welke kwaliteit mis ik in mijzelf of doe ik te weinig?
- Wat wensen anderen mij toe?
- Waar heb ik bewondering voor?

#### **Allergieën kun je achterhalen door**

- Welk gedrag (van anderen) heb ik een hekel aan, minacht ik, of word ik boos om?
- Welk gedrag zou je bij jezelf verafschuwen?
- Waar vinden anderen je te veel over opwinden?