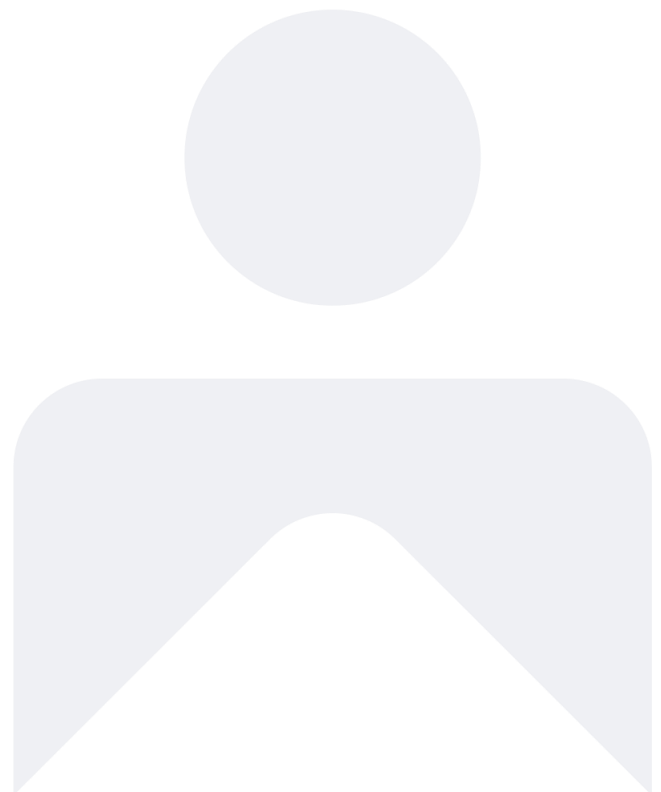


Competentieprofiel ANW Verpleegkundige (50)



inovum

Oktober 2023





Inleiding

Hoe zijn de competenties beschreven?

De competenties zijn zoveel mogelijk beschreven in termen van waarneembaar gedrag: de nadruk ligt op wat personen in de functie 'zichtbaar' doen.

De competenties in dit handboek zijn als volgt uitgewerkt:

1. **Label:** de titel van de competentie
2. **Definitie:** de omschrijving van de betreffende competentie
3. **Operationalisering:** dit zijn de verschillende gedragsvoorbeelden per niveau die kenmerkend zijn voor de competentie. De niveaus zijn oplopend in moeilijkheidsgraad. Het eerste niveau is dus eenvoudiger in te laten zien gedrag dan het tweede niveau.

Nota Bene

Daar waar in de competentie 'hij-zijn' staat wordt ook 'zij-haar' bedoeld.

Opbouw van de competenties

Elke competentie kent drie niveaus. Bij de keuze voor een niveau worden de gedragsvoorbeelden uit het lagere niveau/de lagere niveaus als aanwezig verondersteld. Dus: wanneer de norm competentieniveau twee is, worden alle gedragsvoorbeelden zoals beschreven bij competentieniveau 1 als aanwezig verondersteld. Wanneer de norm competentieniveau 3 is, dan worden de gedragsvoorbeelden van zowel niveau twee als een als aanwezig verondersteld.

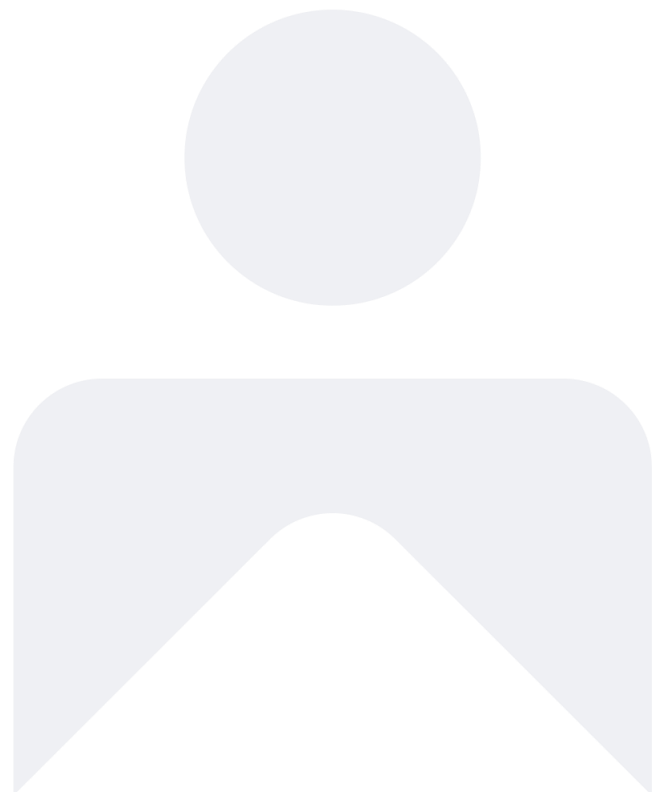
Er bestaat ook een opbouw in zwaarte *tussen* de verschillende competenties. Zo is *analyseren* een zwaardere competentie dan *informatie verzamelen*. Bij de keuze voor de competentie *analyseren* (het ordenen en structuren van complexe informatie en het leggen van verbanden) wordt verondersteld dat de competentie *informatie verzamelen* (het verkrijgen van informatie) al aanwezig is.

Het gaat bij het selecteren van de competenties steeds om de kern van het gewenste gedrag en de intentie tot het gedrag. Bijvoorbeeld: wordt er verwacht dat kennis wordt opgedaan om deze nieuwe kennis op een specifiek vakgebied toe te passen in de organisatie (*expertise*) of wordt verwacht dat kennis wordt onderhouden vanuit het oogpunt van persoonlijke ontwikkeling en open staan voor veranderingen (*leervermogen*)?



Competentiematrix

Competentie	Competentieniveau
<i>Generieke competenties</i>	
Eigenaarschap	2
Samenwerken	2
Inlevingsvermogen	2
<i>Specifieke competenties</i>	
Plannen & organiseren	2
Expertise	2
Veerkracht	3
Besluitvaardigheid	2





Voorwaarden voor succes

Expertise	<i>Hebben, onderhouden en toepassen van expertise binnen het eigen vakgebied/werkterrein</i>
Competentieniveau 1	Heeft inzicht in werkprocessen, werkmethodes en stand van zaken binnen het eigen vakgebied/werkterrein en aanpalende werkgebieden
	Hanteert vuistregels, gezond verstand en (werk)ervaring bij benadering van vraagstukken
	Gebruikt benodigde en opgedane kennis en ervaring om de eigen werkzaamheden effectief en efficiënt uit te voeren
	Benut de kennis en ervaring van collega's en anderen om eigen expertise te verdiepen en te verbreden
Competentieniveau 2	Signaleert ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied/werkgebied en onderzoekt of die bruikbaar zijn binnen de organisatie
	Ontsluit kennis door eigen kennis naar anderen over te dragen ter bevordering van kennisontwikkeling binnen de organisatie
	Onderzoekt of nieuwe mogelijkheden binnen eigen vakgebied/werkterrein bruikbaar zijn binnen de organisatie
	Beziet vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken en werk- en/of expertisegebieden en plaatst het binnen de context van andere vraagstukken binnen de organisatie
Competentieniveau 3	Weet mogelijkheden en onmogelijkheden van nieuwe ontwikkelingen exact te benoemen en te onderbouwen
	Ontwikkelt nieuwe inzichten op het eigen werkterrein vanuit een breed scala aan informatie
	Presenteert ontwikkelingen en toepassingen daarvan binnen de organisatie naar buiten toe



Veerkracht	<i>Effectief blijven presteren in onverwachte situaties of onder grote druk (tegenslag, teleurstelling of tegenspel), het vermogen om een stap terug te doen. In je kracht blijven staan door kalm en in proportie te reageren.</i>
Competentieniveau 1	Werkt doelgericht door als succes tamelijk onzeker is geworden
	Laat zich niet uit het veld slaan: richt zich op kansen in plaats van op problemen in lastige situaties
	Blijft kalm en beheerst en plaatst gebeurtenissen in een reëel perspectief, blijft mogelijkheden zien
	Onderdrukt spanningen en emoties niet, maar houdt ze wel goed in de hand
Competentieniveau 2	Houdt ook onder druk vast aan de eigen mening en/of doelstellingen maar past indien nodig ten behoeve van commitment de aanpak aan
	Heeft ook onder grote druk oog voor de consequenties van eigen uitspraken en gedrag, wordt niet onvoorzichtig of ongenueanceerd
	Heeft zichzelf na hevige teleurstellingen snel in de hand, weet zijn/haar energie snel weer positief te richten
	Blijft constructief bij forse kritiek en bij persoonlijke aanvallen, gaat hier effectief mee om
Competentieniveau 3	Weet bij verhitte situaties de gemoederen te bedaren en de wezenlijke knelpunten aan te wijzen
	Bereidt anderen voor op teleurstellingen en inspireert hen om op een andere manier weer door te gaan
	Herkent emoties bij anderen en weet hier bewust op in te spelen, motiveert anderen bij tegenslag
	Behoudt het overzicht in crisissituaties, blijft kalm



Realiseren van doelen

Besluitvaardigheid	<i>In staat zijn met lef besluiten te nemen en met durf en vertrouwen anderen te betrekken. Je verantwoordelijk voelen voor je omgeving. Het durven aangaan van gecalculeerde risico's om een bepaald herkenbaar voordeel te behalen.</i>
Competentieniveau 1	Durft een standpunt in te nemen en spreekt dit uit: geeft snel aan wanneer iets wel of niet kan
	Kiest niet altijd voor de zekere weg, durft fouten te maken
	Neemt tijdig een besluit en benut bij het nemen van beslissingen de eigen beslissingsruimte optimaal
	Handelt naar genomen beslissingen en voelt zich er verantwoordelijk voor
Competentieniveau 2	Richt zich op uitdagingen: pakt lastige situaties en problemen voortvarend aan
	Neemt beslissingen waarvoor wel de belangrijkste informatie, maar nog niet alle informatie voorhanden is
	Werkt vanuit een doel en durft verandering in gang te zetten: doorbreekt zo nodig vaste gewoontes
	Durft te experimenteren: volgt een aanpak waarmee nog geen of weinig ervaring is opgedaan
Competentieniveau 3	Kiest voor gecalculeerde risicovolle plannen indien nodig of gewenst
	Neemt besluiten waarvan de gevolgen nog niet voor honderd procent te overzien zijn
	Neemt snel en effectief lastige beslissingen, ook wanneer anderen het er niet mee eens zijn



Eigenaarschap	<i>Verantwoordelijkheid nemen voor je werkzaamheden en daarbij de organisatie als geheel zien. Vanuit je professie de regie nemen door richting en sturing te geven aan zowel je eigen ontwikkeling als aan die van collega's.</i>
Competentieniveau 1	<p>Ziet het grotere geheel waar de eigen werkzaamheden deel vanuit maken</p> <p>Voelt zich verantwoordelijk voor de oplossing van een knelpunt zodra zich dat aandient</p> <p>Is zich bewust van de eigen invloedssfeer en denkt in mogelijkheden</p> <p>Kent eigen talenten en schakelt waar nodig hulp van anderen in m.b.t. eigen ontwikkeling</p>
Competentieniveau 2	<p>Toont persoonlijk leiderschap door op eigen koers te varen middels het uitspreken van de eigen mening en het nemen van eenduidige beslissingen</p> <p>Toont zich professioneel betrokken bij het realiseren van de doelen van bewoners/ cliënten en collega's, is normgevend vanuit zijn professie en stelt en bewaakt grenzen</p> <p>Maakt keuzes die de eigen ontwikkeling en doelen van de organisatie optimaal samenbrengen en creëert de voorwaarden voor de uitvoering ervan</p> <p>Is in staat acties en verantwoordelijkheden bij de juiste personen te laten of neer te leggen</p>
Competentieniveau 3	<p>Gelooft in eigen visie ook als anderen het er niet mee eens zijn, stelt zich kwetsbaar op</p> <p>Kiest de eigen koers en weet deze te realiseren binnen of buiten de organisatie, rekening houdend met de eigen persoonlijke missie, drijfveren, sterke en zwakke kanten</p> <p>Creëert de juiste atmosfeer waarin anderen zich kwetsbaar durven op te stellen en keuzes durven te maken, stimuleert anderen in het nemen van eigen regie en verantwoordelijkheid</p> <p>Voelt zich mede verantwoordelijk voor de werkomgeving en -sfeer en pakt eventuele knelpunten en problemen in onderlinge verhoudingen adequaat op</p>



Plannen en organiseren	<i>Structuur aanbrengen in het uit te voeren werk, gericht op het efficiënt omgaan met beschikbare tijd, middelen en mensen, nu en in de toekomst.</i>
Competentieniveau 1	Beoordeelt welke werkzaamheden zelf te doen en wat door anderen en maakt hierover afspraken met anderen
	Combineert verschillende werkzaamheden op effectieve en efficiënte wijze. Herkent wat belangrijk en urgent is in het eigen werk en wijzigt eigen prioriteiten indien nodig
	Maakt plan voor eigen en andermans werkzaamheden met doelen en activiteiten en stelt prioriteiten
	Stuurt bij wijzigende inzichten en omstandigheden plannen bij. Treft in geval van problemen maatregelen om orde op zaken te stellen
Competentieniveau 2	Verdeelt werkzaamheden en maakt afspraken met betrokkenen over de uitvoering
	Volgt de voortgang van het werk en brengt betrokkenen hiervan op de hoogte
	Signaleert problemen in de planning en voortgang tijdig en spreekt anderen hierop aan
	Overziet gevolgen van wijzigingen in het plan van aanpak en heroverweegt prioriteiten
Competentieniveau 3	Schat toekomstige werkdruk in en houdt hiermee rekening in de toewijzing van middelen en capaciteiten
	Anticipeert op wijzigingen en ontwikkelingen en houdt daar in de planning rekening mee
	Coördineert en overziet werk van diverse onderdelen en schat in wat dit voor het totaal betekent



Mensen meekrijgen

Inlevingsvermogen	<i>Inschatten en begrijpen van gedachten en gevoelens van anderen en de onderliggende factoren voor hun gedrag</i>
Competentieniveau 1	Herkent emoties op basis van lichaamstaal, gezichtsuitdrukking en stem
	Toont in houding, woord en gedrag respect voor verschillen in cultuur, geaardheid, waarden e.d.
	Begrijpt en erkent zowel emoties als uitgesproken woorden in boodschappen van anderen, toont zich bewust van de persoonlijke beleving en gevoelens van anderen
	Heeft aandacht voor de ander, luistert naar de ander en haakt hierop in, stelt vragen om de eigen waarneming te toetsen en vat samen
Competentieniveau 2	Begrijpt en erkent niet uitgesproken of minder duidelijk uitgesproken gedachten en gevoelens van anderen
	Houdt rekening met de emotionele impact op anderen, van bepaalde gebeurtenissen en/of van het eigen gedrag
	Herkent en benoemt patronen in reacties van anderen <i>en toetst deze</i>
Competentieniveau 3	Toont inzicht in de achterliggende redenen voor gedrag en reacties van anderen
	Begrijpt en erkent motieven voor gedrag van anderen, laat merken beweegredenen en belangen van anderen te onderkennen
	Maakt een (gebalanceerde) inschatting van sterktes en zwaktes van een ander gebaseerd op een dieperliggend inzicht over de ander



Samenwerken	<i>Creëren van verbinding met anderen (collega's, cliënten, vrijwilligers, naasten) zodat gezamenlijke doelstellingen bereikt worden.</i>
Competentieniveau 1	Werkt mee aan het totale proces, maakt afspraken met collega's over uitvoering, voert eigen deel van het werk uit en draagt (tijdig) eigen werk over
	Deelt relevante informatie met collega's en houdt hen op de hoogte
	Ziet wanneer collega's of anderen hulp nodig hebben en biedt ook ongevraagd hulp aan
	Toont respect voor anderen, laat zich positief over hen uit, en laat hen in hun waarde
Competentieniveau 2	Weet wat ieders talenten zijn, waardeert en gebruikt deze. Vraagt om advies, ideeën en meningen van anderen en benut deze
	Wil van anderen leren en vraagt om feedback over eigen functioneren of gedrag
	Betrekt anderen om tot een gemeenschappelijk doel te komen, houdt rekening met de belangen van anderen en handelt daarnaar
	Geeft anderen open en constructieve feedback en complimenteert bij goede prestaties
Competentieniveau 3	Draagt actief bij en betreft anderen bij het formuleren en realiseren van teamdoelen en -werkwijzen
	Stemt consequenties van acties en beslissingen met betrokkenen af
	Bevordert goede werkrelaties onafhankelijk van persoonlijke voorkeuren
	Maakt conflicten bespreekbaar en werkt zo aan de oplossing ervan