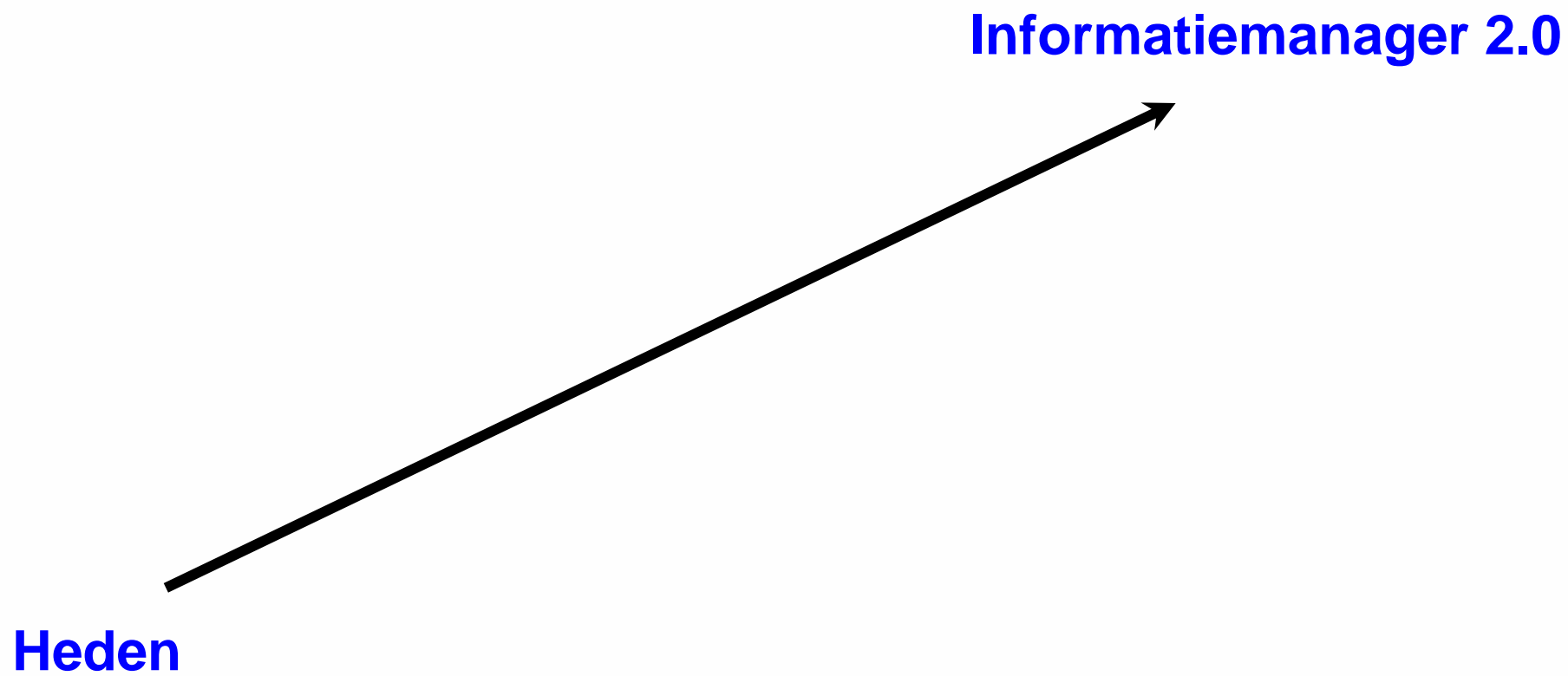


Competentiemanagement in de DIV

C. Molmans
SOD-Opleidingen

de informatiemanager 2.0

Titel vs titel



Titel vs titel

Heden



WABO Taakapplicaties

BAG DMS/RMA

G-schijf

webformulieren

E-mail

NUP

Heden

Achterstand

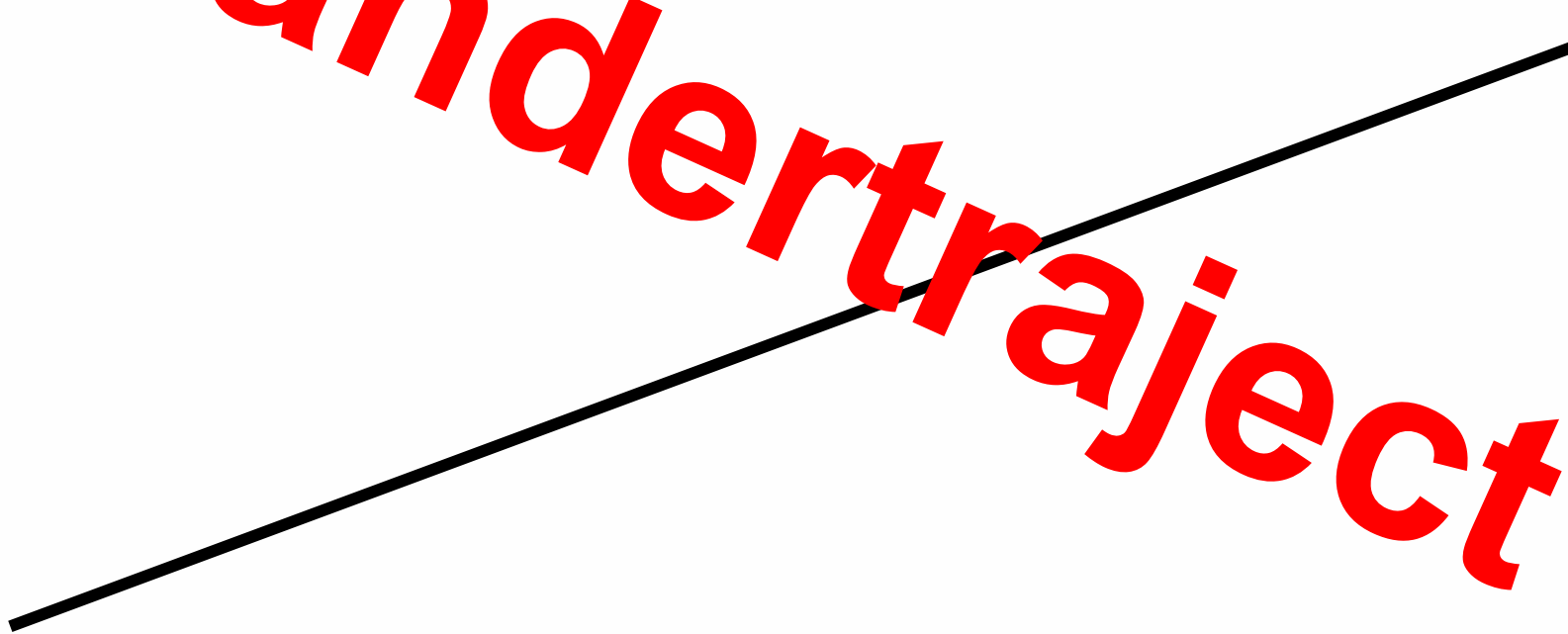
Ontwikkelingen

Heren



Ontwikkelingen

Achterstand
Verandertraject



Heren

**Alleen als
mensen **groeien,**
groeien organisaties**

Agenda

Oefenen

Begrippen in competenties

Oefenen

Rollen

Hoe werkt veranderen

Talenten en wat doe je ermee

Oefenen

Oefenen

Waar begin je

Profielen in de DIV

Manager Informatie Management

Senior medewerker DIV

Informatieverzorger

Competenties

- **Kennis**
- **Vaardigheden**
- **Houding**

Kennis

- **Aspecten, instrumenten ontwikkelingen op het gebied van IM**
- **Organisatie en werkwijze van de eigen organisatie**
- **ICT**
- **Kwaliteit**
- **Van de missie en visie van IM**

Vaardigheden

- **Analyseren en interpreteren van ontwikkelingen**
- **Vaststellen van informatiebehoefte bij de eigen organisatie**
- **Communicatief**
- **Advies**

Houding

- Voelt zich verantwoordelijk voor de prestaties van zichzelf en het team.
- Sterk gebruikersgericht
- Open
- Initiatiefrijk
- Treedt handelend op
- Doorzetter
- Zelfontwikkeling

Zelfontwikkeling-1

Gedragsvoorbeelden

- Vraagt uit zichzelf feedback over functioneren
- Vraagt bij het krijgen van feedback naar concrete voorbeelden
- Accepteert suggesties ter verbetering
- Zoekt actief naar mogelijkheden voor leerervaringen om lacunes op te vullen

Zelfontwikkeling-2

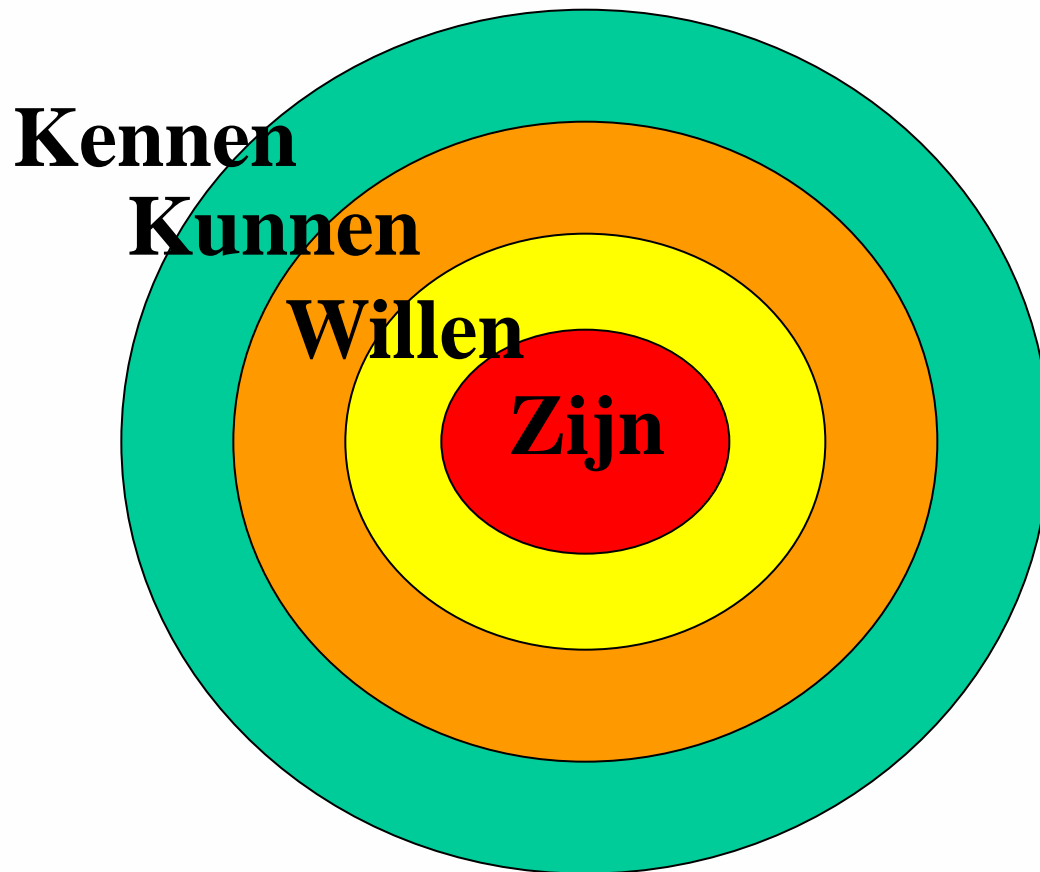
Samenhang met persoonlijkheid

- **Niet passend:** iemand die tevreden is met wat hij weet en kan en situaties zoekt die daarbij passen.
- **Passend:** iemand die gedreven is om dingen steeds beter te doen.

Oefening

1. Welke competentie is het belangrijkste?
2. En waarom?

Competenties



- Kennis
- Vaardigheden
- Wendbaar
- Weerbaar

Oefening

1. Kun je het leren?
 - Kennis, vaardigheid, houding
2. Waarom wel of waarom niet?

"If you manage people or are a parent (which is a form of managing people), drop everything and read *Mindset*."

—Guy Kawasaki, author of *The Art of the Start*

mindset

THE NEW PSYCHOLOGY OF SUCCESS

HOW WE CAN
LEARN TO FULFILL
OUR POTENTIAL

- *parenting
- *business
- *school
- *relationships

"Will prove to be one of the most influential books ever about motivation."
—Po Bronson, author of *NurtureShock*

CAROL S. DWECK, Ph.D.

Mindset

Gefixeerde mindset:

Talenten en vermogens liggen vast

Groeimindset:

Talenten en vermogens kunnen worden ontwikkeld

Gefixeerde mindset

- **Overdreven bewijzen van hun talenten en vermogens**
- **Het verbergen van tekortkomingen**
- **Defensieve reactie op fouten of tegenvallers**
- **Kansen op leren worden niet aangepakt ivm risico op fouten.**
- **Slim overkomen, oppoetsen van imago**

Groeimindset

- **Ontwikkelen van talenten en vermogens door passie, opleiding en volharding**
- **Toewijding aan leren, soms bewust risico's nemen en leren van de resultaten**
- **Eerlijk kijken naar je tekortkomingen en zoeken naar manieren om ze te verbeteren**
- **Open staan voor feedback en kritiek van anderen**

Oefening

Waarom is het belangrijk om

te begrijpen dat mensen hun competenties kunnen ontwikkelen?

(drie redenen)

innovatiecapaciteit

Negen op tien heeft spijt

NEDERLANDERS HEBBEN spijt. Bijna negen op de tien (86 procent) betreuren de keuzes die ze hebben gemaakt. Vooral in de liefde, blijkt uit een onderzoek van Psychologie Magazine.

In het gisteren verschenen septembernummer meldt het blad dat de partnerkeuze nummer één staat in het spijtonderzoek, gevolgd

door opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Aan het onderzoek deden 640 lezers en bezoekers van de website mee. Slechts 14 procent zou precies dezelfde keuzes maken als ze hun leven over mochten doen. Deelnemers hebben op lange termijn vooral spijt van de dingen die ze hebben nagelaten.

ANP

Negen op tien heeft spijt

Spijt van keuzes die gemaakt zijn:

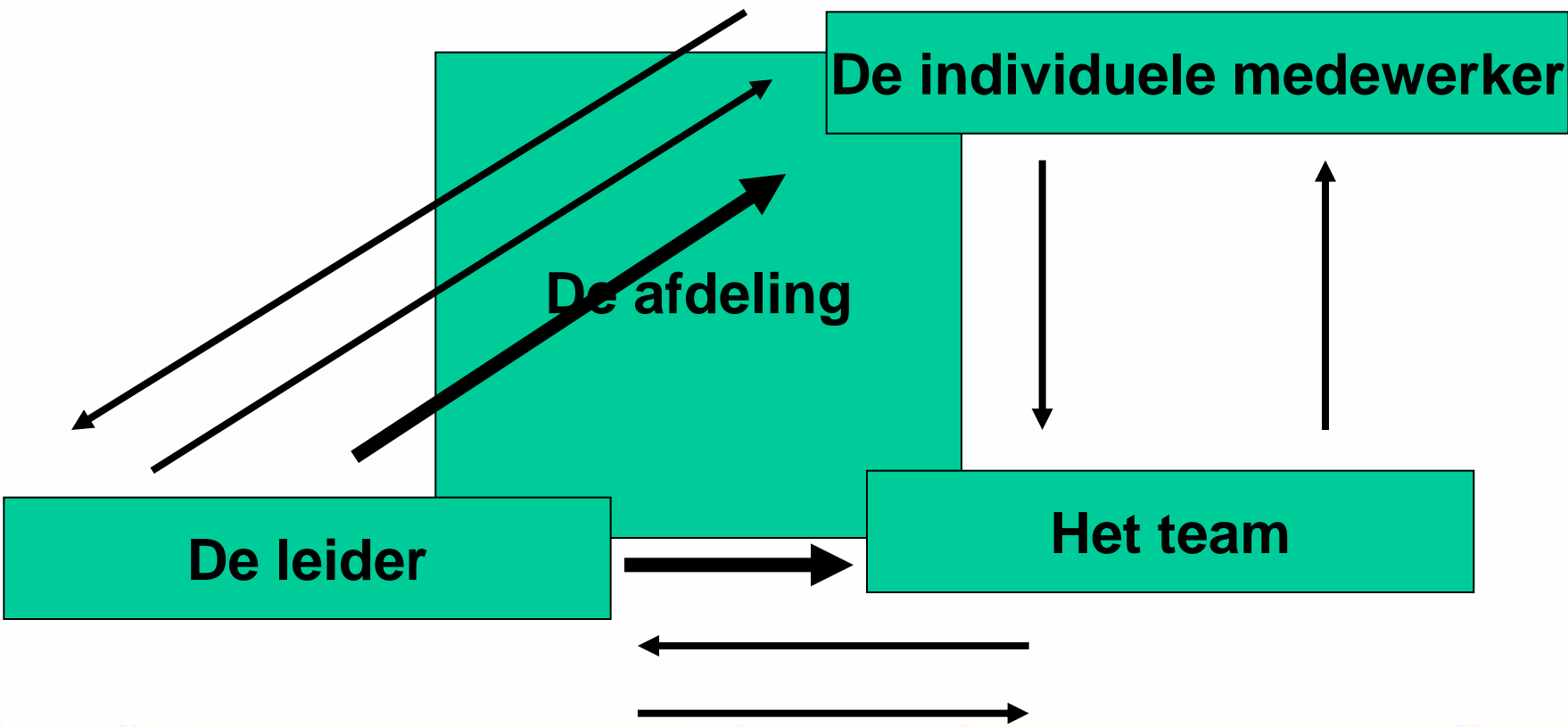
- **Partner**
- **Opleiding**
- **Persoonlijke ontwikkeling**

Spijt van dingen die ze hebben nagelaten

Wat zijn competenties?

Wat kunnen we ermee?

De organisatie, de klant



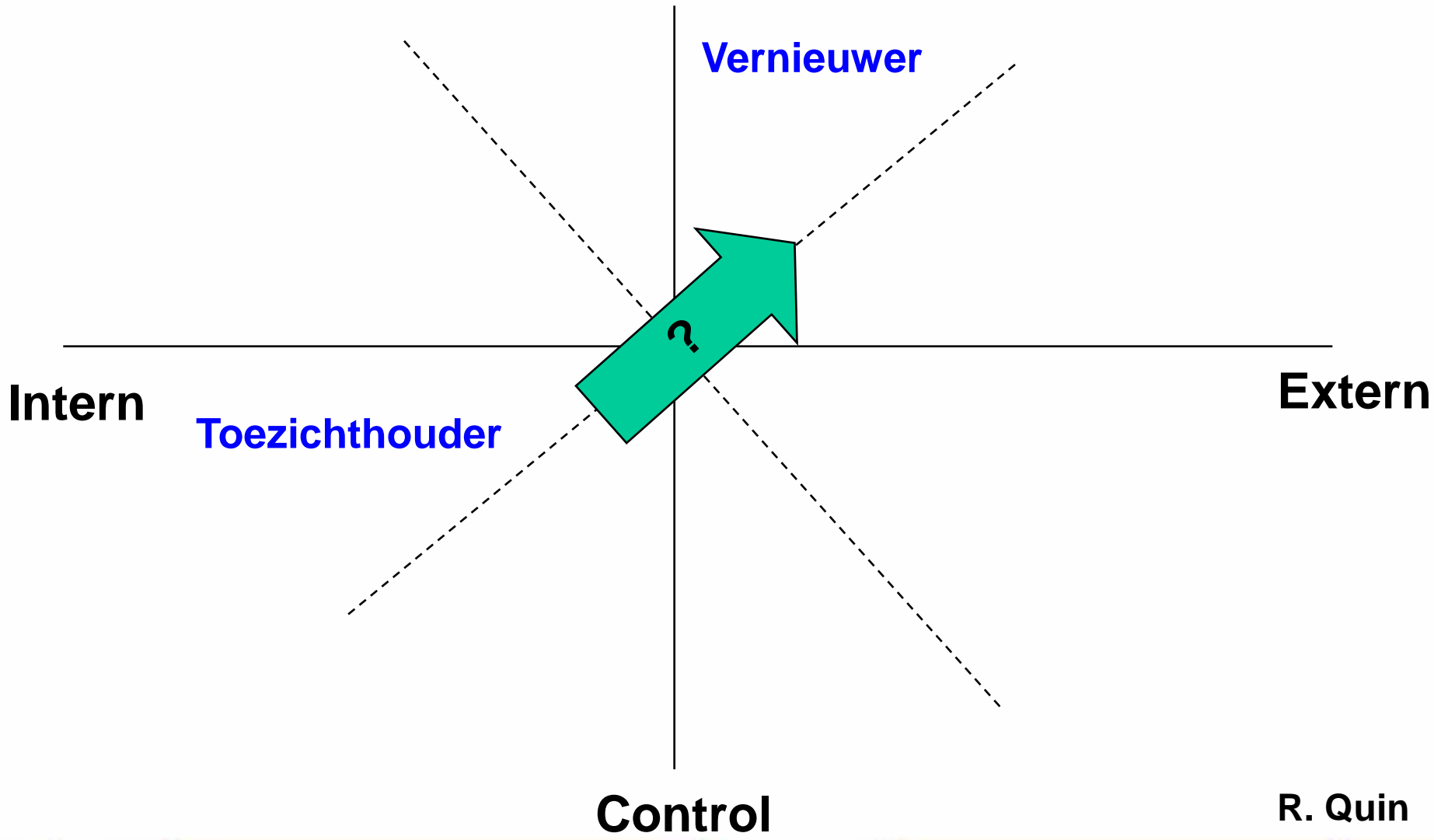
Oefening

Wie speelt hier nu een belangrijke rol?

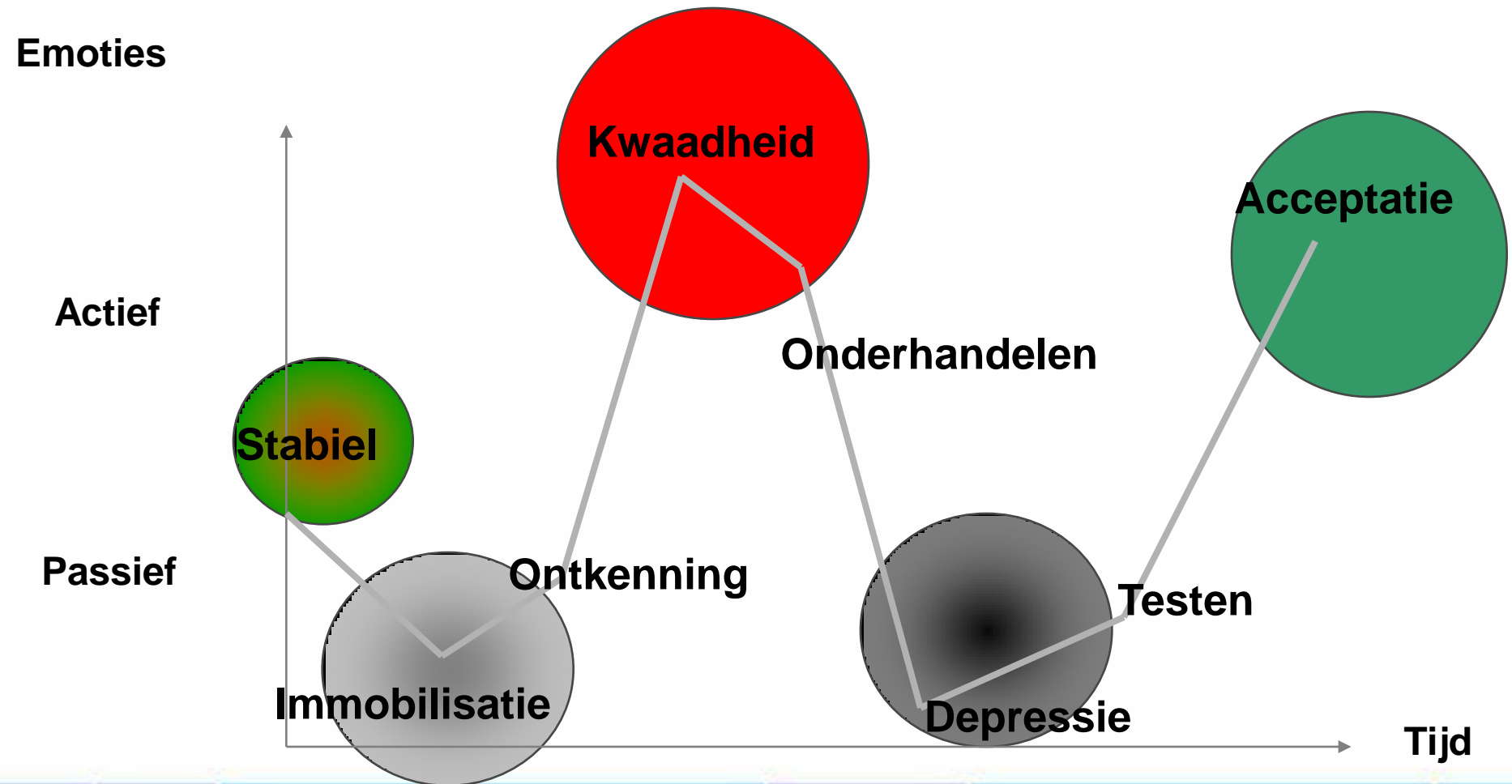
De individuele medewerker

- Er zijn profielen, tot in detail uitgewerkt
- Er zijn budgetten
- Er is ruimte
- ...
- En toch?
- Willen wij het onmogelijke?

Flexibiliteit



Emoties en verandering



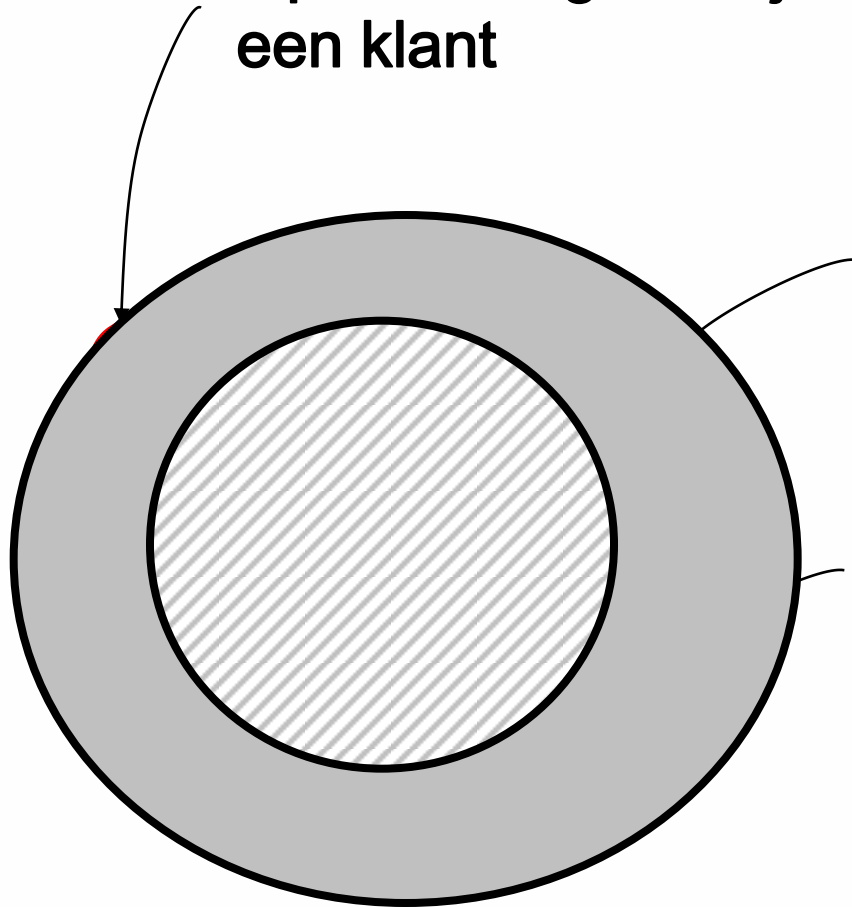
Werken aan zelfvertrouwen

“Comfort Zone”

Op bezoek gaan bij
een klant

Geven van een
presentatie aan
mijn afdeling

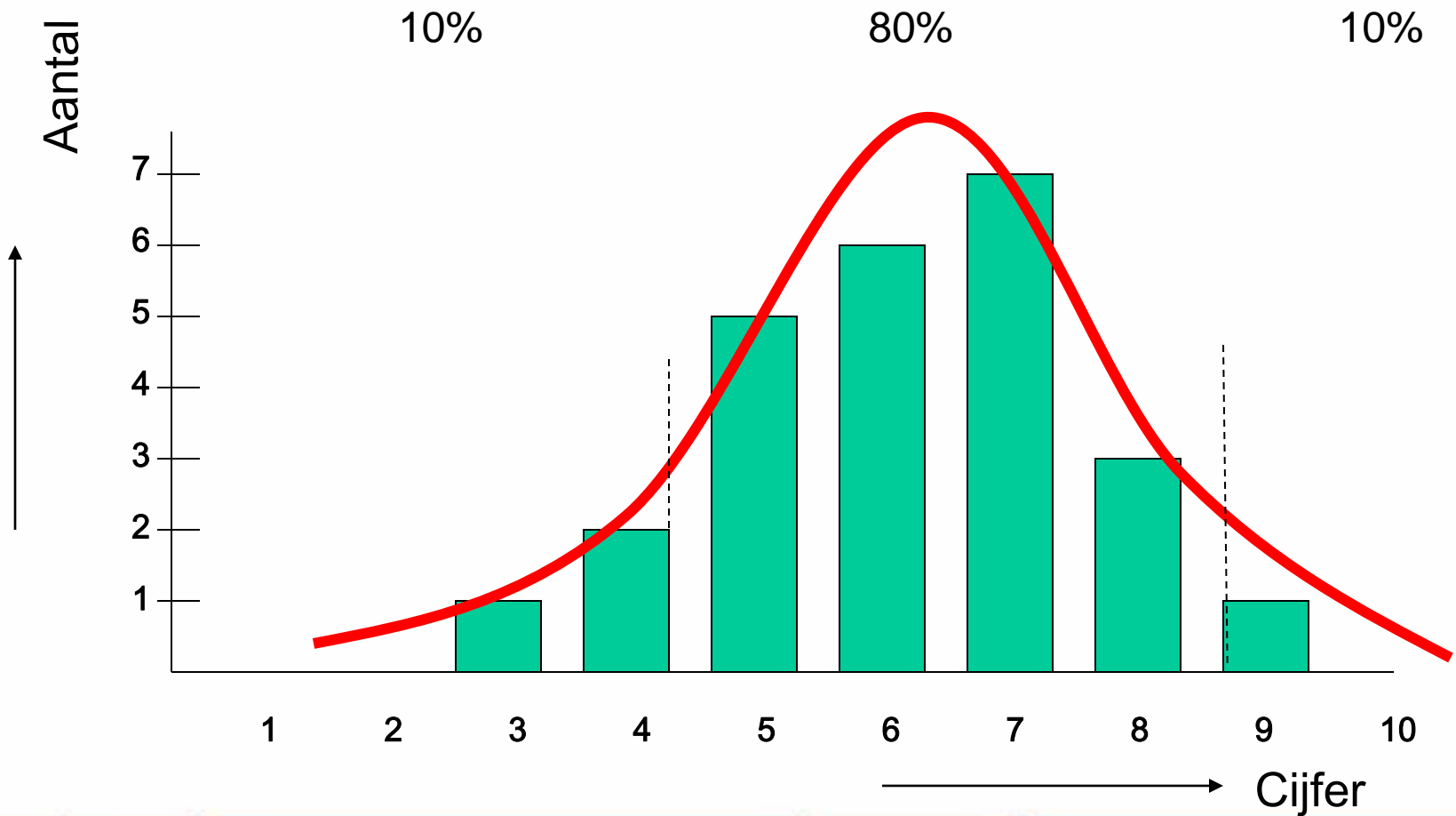
Op bezoek gaan bij
een directeur



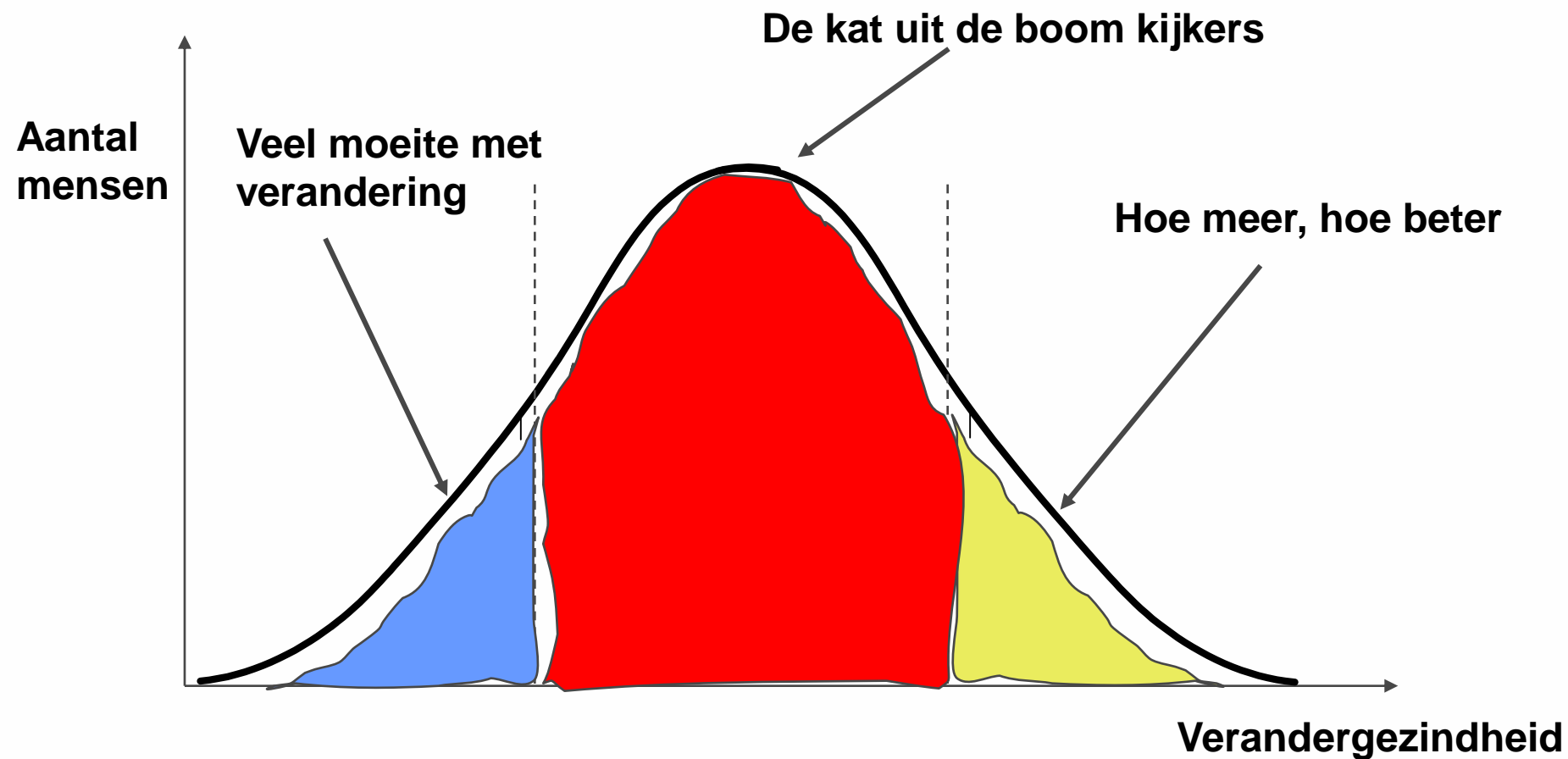
Het team



Voorbeeld Normaal verdeling



Verdeling van veranderaars



Het team





Leider-1

Vijf pijlers voor een high performance organisatie (van de Waal)

- Hoge kwaliteit management
- Hoge kwaliteit medewerkers
- Langetermijngerichtheid
- Open en actiegericht
- Continue verbetering en vernieuwing

Leider-2

Hoge kwaliteit management (aantal aspecten)

- Vertrouwensrelatie met medewerkers
- Integer
- Sterke voorbeeldrol
- Gericht op behalen van resultaten
- Zelfverzekerd

Leider-3

Gewetensvragen

Gedragsvoorbeelden

- Vraagt uit zichzelf feedback
- Vraagt om concrete voorbeelden
- Accepteert suggesties ter verbetering
- Zoekt actief naar mogelijkheden

Samenhang met persoonlijkheid

- Passend: iemand die gedreven is om dingen steeds beter te doen.

Verandertraject

De organisatie, de klant

De individuele medewerker

De afdeling

De leider

Het team

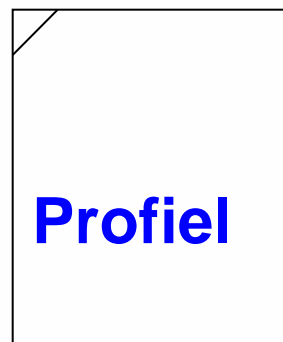
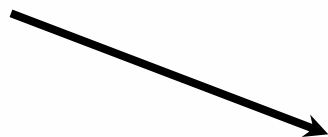
Oefening

Hoe pak je het verandertraject nou aan?

Einde

Opleiding en programma

Beroepenveld



Profiel

Profielen in de DIV

Manager Informatie Management

Senior medewerker DIV

Informatieverzorger

Profiel

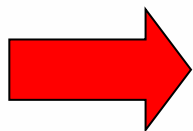
Kerntaak

Kerntaken

1. **Bemiddelen tussen klant en informatie**
2. **Presenteren/promoten van de afdeling**
3. **Beheren**
4. **Toegankelijk maken**

Profiel

Kerntaak

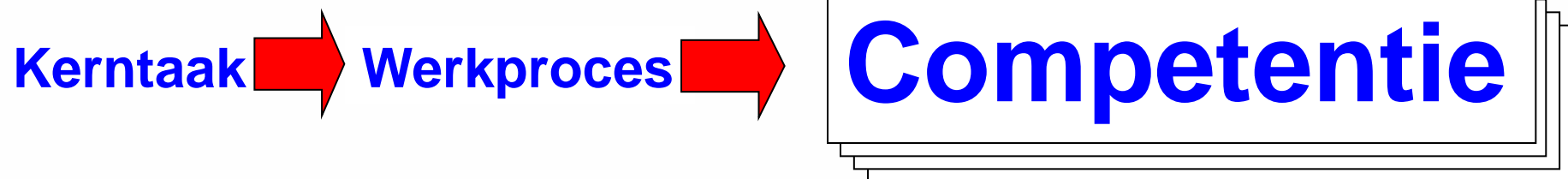


Werkproces

Bemiddelen tussen klant en informatie

1. Stelt informatie beschikbaar
2. Begeleidt klanten bij het zoeken
3. Administreert gegevens
4. Coördineert dagelijkse werkzaamheden

Profiel



Stelt informatie beschikbaar

Competenties:

Samenwerken en overleggen

Analyseren

...

Vakkennis en ervaring:

Basiskennis van ontsluiting

Kennis van soorten documenten

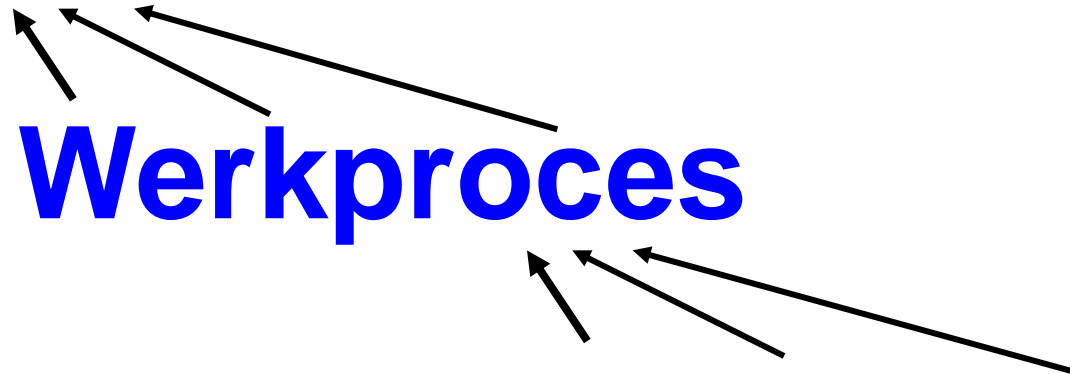
...

Profiel

Kerntaak

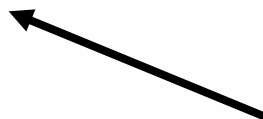
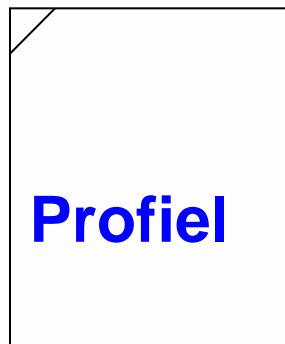
Werkproces

Competentie

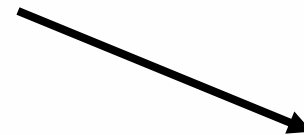


Opleiding en programma

Beroepenveld



Opleider



Opleiding