

LEVEL UP

©AGING & PERSONAL DEVELOPMENT

E-BOOK
FIND YOUR WHY (ondernemers)

0

HOOFDSTUK

1

COMPETENTIES

Een in gedrag waarneembare combinatie van kennis, vaardigheden, houding en/of persoonskenmerken (persoonlijke kwaliteiten) waarmee in een situatie doelen worden bereikt.

COMPETENTIES

Wat is een persoonlijke eigenschap?

Persoonlijke eigenschappen zijn specifieke (positieve) kenmerken van een individu.

Wat is kennis?

Kennis verwijst naar wat iemand 'weet'. Het kan hierbij gaan om zowel theoretische als praktische kennis. Vaak loopt het verwerven van kennis samen met het verwerven van vaardigheden. De bedoeling is immers dat je wat je weet ook in de praktijk brengt.

Wat zijn vaardigheden?

Vaardigheid is ook dat wat gedaan moet worden kunnen doen. Vaardigheden zijn fysieke activiteiten en/of handelingen waar iemand bedreven in is. Deze activiteiten en/of handelingen zijn aan te leren.

Vaardigheden zijn onder te verdelen in 3 categorieën:

Sociale vaardigheden: Dit zijn vaardigheden die meestal te maken hebben met de omgang met andere mensen.

Cognitieve vaardigheden: Dit zijn vaardigheden die samenhangen met gegevens. De kwaliteit van de vaardigheid is afhankelijk van je geestelijke vermogen; je intelligentie op het gebied van de vaardigheid.

Praktijkgerichte vaardigheden: Hieronder vallen de dingen die je met je handen doet. Bijvoorbeeld kleding maken of een huis verbouwen.

Wat zijn attitudes?

Houding/attitude is dat wat gedaan moet worden ook willen doen. Je attitude of houding bepaalt het willen en/of kunnen laten zien van een bepaald gedrag.

Dit wordt grotendeels bepaald door je normen, waarden, motivatie en persoonlijke drijfveren. Houding is moeilijk ontwikkelbaar omdat ze zo verweven is met onze identiteit en zich niet op een bewust niveau afspeelt.

Een competentie is een verzameling van alle voorgaande factoren namelijk:

Kennis & ervaring

Vaardigheden

Attitude

Competenties worden ook wel skills genoemd en worden opgedeeld in twee categorieën

Hard skills

Hard skills worden ook wel functionele of technische skills genoemd. Ze zijn vaak gerelateerd aan functies, processen en rollen binnen een organisatie en zijn nodig om een specifieke job of taak tot een goed einde te brengen. Voorbeelden van hard skills: programmeren, werken met Excel, autorijden, frezen, gelnagels zetten of verkopen.

Soft skills

Soft skills is een verzamelnaam voor sociale vaardigheden, communicatieve vaardigheden, taalvaardigheid en persoonlijke gewoonten, zoals op tijd komen, luisteren, samenvatten, samenwerken en communiceren.

EEN COMPETENTIE IS EEN HERKENBAAR GEDRAGSPATROON DAT ZICH GEDURENDE LANGERE TIJD, REGELMATIG EN ONDER VERSCHILLENDE OMSTANDIGHEDEN HERHAALT. EEN COMPETENTIE IS EEN KARAKTERISTIEK GEDRAG VAN EEN INDIVIDU.



WAT IS DE RELATIE TUSSEN EEN COMPETENTIE EN EEN PERSOONLIJKE EIGENSCHAP?

Een competentie is iets wat je kunt, een persoonlijke eigenschap is iets dat je hebt.

Om over een competentie te beschikken is het van belang dat je over een of meerdere specifieke persoonlijke eigenschappen beschikt. Wanneer je dus weet wat jouw unieke eigenschappen zijn kun je op basis van deze informatie bepalen of jij een specifieke competentie kunt aanleren.

Uiteraard kun je het ook omdraaien. Wanneer je weet wat jouw competenties zijn, kun je ook achterhalen wat jouw persoonlijke eigenschappen zijn die hieraan te grondslag liggen.

Hoe worden competenties ontwikkelt?

De manier van informatieverwerking wordt bepaald door onze hersenen. Dit is voor elk mens verschillend. Daardoor leren en ontwikkelen mensen zich op verschillende manieren. We onderscheiden drie manieren:

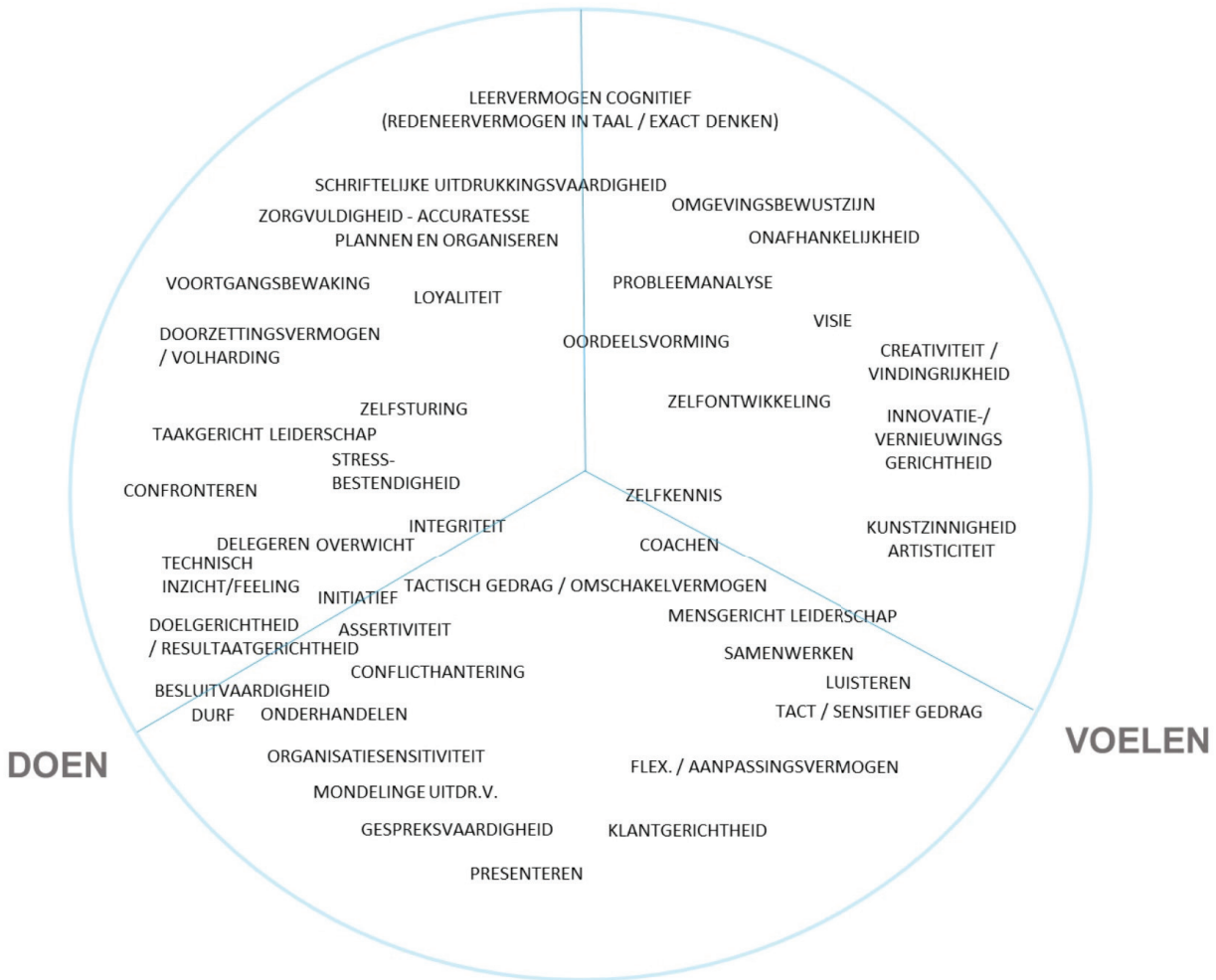
Mentaal (DENKEN)

Emotioneel (VOELEN)

Fysiek (DOEN)

Deze manier van informatieverwerking bepaalt waar onze belangstelling naar uit gaat. Of wij graag dingen DOEN, of we mensen aanVOELEN of dat we graag eerst goed naDENKEN voordat we iets gaan doen. Bij ieder mens zijn verschillende combinaties van DENKEN, VOELEN en DOEN te onderscheiden.

DENKEN



02

HOOFDSTUK

DE GOLDEN CIRCLE

De Golden Circle van Simon Sinek brengt eenvoudig in kaart met wat, hoe en waarom een bepaalde organisatie of product zich onderscheidt van anderen.

GOUDEN CIRKEL

Wie is Simon Sinek?

Simon Sinek (1973) is een Britse managementgoeroe die bekend is van zijn bestseller 'Start with why'. Hij begon zijn carrière bij diverse reclamebureaus in New York.

Na publicatie van zijn eerste boek en zijn veelbekeken TED-talk werd hij door gerenommeerde bedrijven en organisaties als Microsoft, Dell, de Verenigde Naties en zelfs het Amerikaanse Congres uitgenodigd om de essentie van zijn boodschap uit te komen leggen

De Golden Circle van Simon Sinek bestaat uit drie gouden cirkels die doorlopen moeten worden. Hierin bevinden zich de termen wat, hoe en waarom. De kern is 'waarom', gevolgd door 'hoe' en als omhulsel 'wat'.

De meeste bedrijven interpreteren hun klanten vanaf de buitenste gouden cirkel 'wat' en werken zich zo naar de kern. Dit wordt de 'outside in' methode genoemd. De geïnspireerde bedrijven beginnen echter bij de kern 'waarom' en werken zich zo een weg naar buiten. Dit wordt de 'inside out' methode genoemd.

Om inspirerend leiderschap in kaart te brengen, moet het model van binnen naar buiten worden uitgewerkt.

Why (waarom)

In de Golden Circle van Simon Sinek staat 'waarom' voor het doel, zoals wat de aanleiding is of wat je geloof over een bepaald iets is.

Weinigen weten waarom ze bepaalde dingen doen. Met 'waarom' wordt bedoeld wat je doelstelling is, je drijfveer of geloof. Waarom bestaat je organisatie en waarom doet het er toe voor anderen? Belangrijk is dat winst geen geldige reden is voor 'waarom', want dit is een resultaat.

How (hoe)

In de Golden Circle van Simon Sinek staat 'hoe' voor het proces. Het betreft de handelingen die zijn verricht om te (kunnen) realiseren waar 'waarom' voor staat.

Bij 'hoe' wordt ingegaan op het onderscheidend vermogen, zoals speciale waardevoorstel, bedrijfseigen proces of Unique Selling Proposition.

What (wat)

In de Golden Circle van Simon Sinek staat 'wat' voor het resultaat en is de uitkomst van 'waarom', ofwel het bewijs. Onder resultaat valt bijvoorbeeld winst of vervulling van behoeften door middel van de verkoop van producten of diensten.



03

HOOFDSTUK

KERNWAARDEN

Core Values of ook Non-Negotiables: het zijn de waarden die de grondvesten zijn van de keuzes die je maakt als organisatie of individu en daarmee niet ter discussie staan.

KERNWAARDEN

Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden (voor en) van een organisatie, maar ook van een individu. Kernwaarden worden ook wel basiswaarden genoemd, in het Engels Core Values of ook Non-Negotiables; het zijn de waarden die de grondvesten zijn van de keuzes die je maakt als organisatie of individu en daarmee niet ter discussie staan.

De kernwaarden van een organisatie zijn dus de punten waar de organisatie op drijft, de basiswaarden op grond waarvan besluiten worden genomen. En waarop je dus als organisatie en als medewerker aangesproken kan worden (accountability: je staat voor je waarden).

Een voorbeeld van een kernwaarde van een organisatie is, “onze maatschappelijke verantwoordelijkheid”.

Kernwaarden zijn daarmee het ethisch kompas van een bedrijf, het geeft aan wat het bedrijf ten diepste nastreeft. Het geeft het beeld van de identiteit van een bedrijf. Het geeft het fundament weer van waaruit de organisatie of het bedrijf werkt en wat ten grondslag ligt aan hun bestaan.

Kernwaarden zitten dus in de genen van een organisatie. Ze geven niet aan wat de organisatie doet, maar ze geven aan hoe een organisatie doet wat zij doet. En ook nog: waarom de organisatie het doet.

Kernwaarden zijn dus niet vrijblijvend, zij vormen het hart van de organisatie: ze zijn niet-bespreikbaar, het fundament.

Als ze consistent worden toegepast en uitgevoerd, dan is een organisatie aanspreekbaar of te wel accountable op die waarden en zijn ze doorslaggevend voor en naar klanten.

Er zijn twee soorten kernwaarden:

Specifieke kernwaarden hebben invloed op de interne handelswijze van het bedrijf zelf, zoals het omgaan met elkaar, het delen van kennis en integriteit.

Algemene kernwaarden geven de verantwoordelijkheden naar de externe belanghebbenden van een organisatie aan, zoals respect richting de klanten en voor een groot aantal organisaties ook het behalen van resultaat voor de aandeelhouders.

Maar wat is dat dan met die kernwaarden, wat doe ik er mee? Dat wil je natuurlijk weten voordat je gaat nadenken over die van jouw organisatie of de kernwaarden van jezelf.

KERNWAARDEN BEPALEN DE MOGELIJKHEDEN DIE DE ORGANISATIE ZICHZELF GEEFT; HET IS DE BASIS, HET FUNDAMENT OP GROND WAARVAN ALTERNATIEVEN BEKEKEN KUNNEN WORDEN EN VAN WAARUIT DE KEUZES VOOR DE ORGANISATIE WORDEN GEMAAKT.

Door die keuzes wordt de richting bepaald binnen de visie en de strategie. In succesvolle organisaties zijn de missie en visie van het bedrijf bekend bij de medewerkers.

Maar wat nog veel belangrijker is: het bepaalt of medewerkers kunnen werken binnen de organisatie op een manier die bij hen past en die hen energie geeft. En die energie of passie zorgt voor betrokkenheid en voor bevlogenheid.

Voorbeelden van een persoonlijke waarden kunnen zijn; Veiligheid, Zekerheid, Integriteit, Verantwoordelijkheid, Ondernemerschap, Verbeteren, Wijsheid.





Mercedes Porras
info@levelupcoaching.be

© Copyright Level Up 2021. Alle rechten voorbehouden. Dit E-Book is met veel zorg samengesteld, tenzij anders vermeld berusten er daarom alle rechten op informatie (tekst, beeld, etc.) die in dit E-Book gegeven worden. Het is niet toegestaan om delen of volledige inhoud uit dit E-book over te nemen, te plaatsen op andere websites, verveelvoudiging op welke wijze dan ook en/of het commercieel gebruik van informatie is niet toegestaan.

Mocht je hier wel behoefte aan hebben dan kan hiervoor een verzoek ingediend worden per mail info@levelupcoaching.be en kan er eventueel toestemming verleend worden. Het linken of verwijzen naar de inhoud van dit E-book is uiteraard toegestaan.