

Competentieprofiel Senior

Dit competentieprofiel is opgesteld voor de Senior. Het seniorschap hangt samen met het vertrouwen en de verantwoordelijkheden die je van SPC Personal training krijgt toegewezen binnen jouw functie. Met dit competentieprofiel beoogt de organisatie haar medewerkers een houvast te geven over welke competenties zij vindt dat een Senior moet beschikken om zijn/haar werk binnen SPC Personal training goed uit te kunnen voeren. Een competentie is het vermogen om een taak met de juiste kennis en de benodigde vaardigheden uit te kunnen voeren. Met het beschikken over de juiste competenties wordt dan ook bedoeld; het beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude om de taken binnen dit competentieprofiel uit te kunnen voeren.

De Senior kent 3 verschillende competentiegebieden:

- De Senior als Begeleider
- De Senior als Initiator
- De Senior als Zelfstandige

De Begeleider

Het zijn van een senior is de eerste fase van (be)leiding geven binnen de organisatie. Hierin komen dan ook verschillende aspecten van het leidinggeven naar voren. Je bent niet de directe leidinggevende (dit valt onder de managementfuncties), maar je geeft wel sturing aan de junioren binnen jouw functie gebied. Je draagt hiermee een belangrijke verantwoordelijkheid van de organisatie. Je bent namelijk samen met de direct leidinggevende verantwoordelijk voor het functioneren van jouw junior. Er wordt gesproken van jouw junior, omdat je aan het begin van jouw seniorschap samen met de organisatie op zoek gaat naar een passende junior. Met deze junior ga jij de komende periode aan de slag “conform het **buddy-systeem**”. Het buddy-systeem is een krachtige methode om ervoor te zorgen dat de junioren binnen onze organisatie op het niveau komen, waarop wij dat wensen. Als Senior fungeer je als buddy en als vangnet voor jouw junior. Dit varieert van het zijn van een vangnet of vraagbaken voor jouw collega tot aan het bijsturen van zijn/haar persoonlijke ontwikkeling, het geven van het goede voorbeeld, het helpen om de competentieprofielen en de daarbij horende methodieken zo snel mogelijk te beheersen. De activiteiten die je doet verschillen per junior, omdat elke junior een andere behoefte heeft. Uiteraard blijft het zo dat de junior in dit ontwikkelingsproces centraal staat. Creëer voor jouw junior een veilige omgeving om dit ontwikkelingsproces te doorlopen.



Algemeen		O	V	G
	De senior bereidt zich goed voor op zijn seniorschap d.m.v. het doornemen van de beschikbare documentatie			
	De senior gaat proactief op zoek en denkt mee naar het vinden van een geschikte en passende junior			
	De senior neemt het initiatief het eerste warme contact te leggen met de junior en informeert zijn directe leidinggevende hierover			
Begeleiden en aansturen				
	De senior heeft kennis van het huidige functioneringsniveau van zijn junior			
	De senior is betrokken bij het opstellen/uitvoeren van het persoonlijk ontwikkelingsplan van zijn junior			
	De senior is bekend met de sterktes en zwaktes van zijn junior conform de SWOT analyse			
	De senior matcht zijn karakter met zijn junior conform DISC methode			
	De senior matcht zijn gedrag met zijn junior conform de Roos van Leary			
	De senior stelt SMART doelen / targets op samen met zijn junior			
Monitoren				
	De senior heeft zijn direct leidinggevende geïnformeerd m.b.t. zijn junior			
	De senior heeft frequente aantoonbare evaluatiemomenten/verslagen/korte rapportages met zijn junior			
	De senior kan een (met documentatie) onderbouwde uitspraak doen over de ontwikkeling van zijn junior.			
Verantwoording				
	De senior is in staat het competentieprofiel t.b.v. het functioneringsgesprek in te vullen voor zijn junior			
	De senior is in staat een samenvattend oordeel te geven over de persoonlijke ontwikkeling van zijn junior			
	De senior is in staat behaalde doelen/resultaten/targets uit het persoonlijk ontwikkelingsplan van zijn junior aan te tonen aan zijn direct leidinggevende.			

Opmerkingen trainer

De initiator

Een kerncompetentie van een senior is dat je initiatief durft te nemen. De senior is continu bezig met de vragen; Hoe kan ik mijn werk nog beter uitvoeren? Hoe kunnen wij de klanten nog beter van dienst zijn? Hoe kan ik mijn werk leuker maken? Hoe kunnen we de werkomgeving verbeteren?.

De senior wacht niet totdat een positieve verandering zijn kant op komt, maar probeert het constant te creëren. De senior is continu in beweging ten behoeve van zijn eigen ontwikkeling, maar ook ten behoeve van de organisatie. In deze fase toon je jouw meerwaarde voor de organisatie en laat je vooral zien waarom de organisatie jou nodig heeft om verder te komen. Als het goed is ben je namelijk onvervangbaar. Dit is het moment waarop jij dat mag bewijzen!

Initiatief nemen



Algemeen		O	V	G
	De senior neemt regelmatig het initiatief contact te leggen met zijn direct leidinggevende			
	De senior neemt regelmatig het initiatief contact te leggen met zijn junior			
	De senior neemt regelmatig het initiatief contact te leggen met collega's binnen zijn vakgroep			
	De senior neemt regelmatig het initiatief contact te leggen met collega's buiten zijn vakgroep			
	De senior draagt regelmatig nieuwe gespreksonderwerpen aan in de vergadering/rondvraag			
	De senior draagt regelmatig nieuwe gespreksonderwerpen aan in de team app			
	De senior draagt regelmatig nieuwe gespreksonderwerpen aan binnen SPC Online			
Producten		O	V	G
	De senior neemt het initiatief zich te laten informeren over de producten die wij organisatie breed verkopen.			
	De senior heeft ruime achtergrondkennis van alle producten die door de organisatie verkocht worden			
	De senior is in staat ook producten buiten zijn vakspecifieke functie te verkopen aan potentiële klanten			
Persoonlijke ontwikkeling		O	V	G
	De senior is in staat een plan op te stellen m.b.t. zijn eigen ontwikkeling en dit te verwerken in zijn persoonlijke ontwikkelingsplan			
	De senior is in staat SMART doelen/targets te stellen met zijn direct leidinggevend t.b.v. zijn persoonlijke groei			
	De senior onderneemt proactief stappen regelmatig te evalueren met zijn direct leidinggevende m.b.t. de haalbaarheid van zijn targets/doelen.			
Verantwoording		O	V	G
	De senior is in staat zijn Persoonlijk Ontwikkelingsplan te monitoren en hierover samenvattend verslag uit te brengen aan zijn direct leidinggevende.			
	De senior is in staat behaalde resultaten/doelen/targets aan te tonen			

Opmerkingen trainer

De zelfstandige

Het uitvoeren van diverse taken lijkt in theorie veel, maar vraagt dus veel van jouw managers-, timing- en planningskwaliteiten. Je moet alles wat van jou verwacht wordt namelijk doen binnen de beschikbare tijd en het beschikbare budget. We gaan er immers vanuit dat de senior de basiscompetenties al reeds beheerst en dat hier geen extra tijd in verscholen zit. Met het uitvoeren van de eigen taken, krijgt de senior als zelfstandige veel meer (eind)verantwoordelijkheid en verhoogt de senior daarmee direct zijn waarde voor de organisatie. Deze verhoogde waarde is ook terug te zien in het salaris.



Algemeen		O	V	G
	De senior is in staat om continue aansturings- en controlemomenten binnen zijn functie te blijven uitvoeren			
	De senior is in staat verantwoording te dragen voor zijn eigen taken en deze verantwoording te onderbouwen middels tastbare resultaten			
Uitvoering Seniortaken				
	De senior is op de hoogte van de lijst Seniortaken overzicht op de Drive			
	De senior heeft zich minimaal 3 taken op de lijst toegeëigend.			
	De senior heeft zijn directe leidinggevende op de hoogte gebracht van de uitvoering van deze taken.			
	De senior stelt zich gedurende uitvoering van de taak op als eigenaar/eindverantwoordelijke van de seniortaak			
	De senior legt regelmatig (minimaal 1x per maand) samenvattend verslag af aan zijn directe leidinggevende m.b.t. de uitvoering van zijn taak			

Opmerkingen trainer