

DNA-profiel

Leidinggevende schoonmaak

Door: The Selection Lab en RAS

De ideale competenties passend bij het functieprofiel Leidinggevende schoonmaaksector

Begrippenlijst

Competentie-indicatoren / Bekwaamheden

Competenties waar de kandidaat hoog op scoort, gaan de kandidaat van nature goed/gemakkelijk af. Wanneer een kandidaat laag scoort op een specifieke competentie, wil dit niet zeggen dat iemand hier per definitie heel slecht in is of hier niet in kan ontwikkelen. Het betekent echter wel dat dit voor iemand altijd meer energie en/of tijd zal kosten.

Assertief

Assertiviteit geeft de mate weer waarin iemand geneigd is een mening te uiten, voor zichzelf op te komen en de leiding te nemen. Mensen die hier hoog op scoren zijn vaak erg spraakzaam, hebben de vaardigheid om anderen te beïnvloeden en zijn meestal de eerste die actie ondernemen. Wanneer mensen hier heel hoog op scoren hebben ze neiging om de overhand te nemen in specifieke situaties. Mensen die hier laag op scoren uiten minder snel hun mening, wachten tot anderen de leiding nemen en hebben weinig invloed op anderen.

IJver

IJver geeft de mate weer waarin iemand bereid is hard te werken en zich in te spannen om doelen te bereiken. Mensen die hoog scoren hierop krijgen sneller dingen voor elkaar, zijn niet snel afgeleid en gaan gemakkelijk aan het werk. Mensen die hier laag op scoren zijn geneigd beslissingen uit te stellen, zijn sneller afgeleid en hebben meer moeite om aan het werk te gaan.

Leidinggeven

Leidinggeven verwijst naar het vermogen om anderen te boeien, te beïnvloeden en te overtuigen. Mensen die hier hoog op scoren ondernemen meestal als eerste actie, zien zichzelf als goede leiders en kunnen anderen motiveren. Mensen die hier laag op scoren wachten eerder tot iemand anders actie onderneemt en zijn niet goed in het beïnvloeden van anderen.

Moralistisch / hoge morele waarde

Moralistisch geeft de mate van eerlijkheid, trouw, transparantie en openheid in de communicatie en omgang met anderen weer. Mensen die hoog scoren op Moralistisch vermijden liegen en het verhullen van informatie. Ook houden zij zichzelf aan hoge morele waarden die worden weerspiegeld in hun gedragingen. Mensen die laag scoren op Moralistisch maken in de mate van eerlijkheid en transparantie een afweging ten opzichte de consequenties en zullen daarom sneller liegen of informatie verbergen voor persoonlijk gewin. Ook laten zij zichzelf minder sturen door morele principes.

Zelfcontrole

Zelfcontrole is het vermogen van een individu om zijn/haar/hen impulsen, emoties, verlangens en gedragingen te beheersen of te veranderen, in overeenstemming met persoonlijke normen of maatschappelijke verwachtingen. Het is een belangrijk aspect van emotionele intelligentie en persoonlijke ontwikkeling, en draagt bij aan het vermogen om effectieve beslissingen te nemen, doelen te bereiken, en conflicten en stress te beheersen. Zelfcontrole houdt ook het beheersen van de neiging om onmiddellijke bevrediging na te streven, ten gunste van langetermijnbeloningen. Een lage score op emotionele zelfcontrole kan een negatieve invloed hebben op de samenwerking en professionele relaties binnen een team.

<i>Drijfveren / Belangrijke waarden</i>	De drijfveren laten zien wat een kandidaat motiveert. Deze drijfveren zijn door de kandidaat gerangschikt van 1 tot en met 10. Op 1 heeft de kandidaat de drijfveer gezet die hem/haar/hen het meest motiveert en op 10 de drijfveer die hem/haar/hen het minst motiveert. Als de rangschikking van drijfveren overeenkomen met die van de organisatie, dan zal de kandidaat langer intrinsiek gemotiveerd blijven om te werken binnen de organisatie.
Goedheid	Waarde hechten aan een combinatie van sociale gerechtigheid, vrede en gelijkwaardigheid evenals openmindheid.
Hulpvaardigheid	Waarde hechten aan een combinatie van eerlijkheid, vergevingsgezindheid, loyaliteit, verantwoordelijkheid en servicegerichtheid. De wil om te helpen.
Veiligheid	Waarde hechten aan een combinatie van emotionele veiligheid, voorspelbaarheid, sociale orde, stabiliteit en wederzijdse diensten.
Cultuur	De cultuur laat zien hoe iemand zich graag verhoudt tot de omgeving en graag wil hoe de omgeving zich verhoudt tot hem/haar/hen. De hoogste scores geven aan welke culturele omgangsvormen de kandidaat belangrijk vindt binnen een bedrijfscultuur. De lagere scores geven de omgangsvormen en werkwijzen aan die de kandidaat juist niet fijn vindt binnen een bedrijfscultuur.
Beloond voor resultaat	Een cultuur waarbij mensen worden beloond om hun daden en prestaties. Het krijgen van erkenning of een promotie gebeurt dan ook op basis van deze daden en prestaties en niet op basis van interne politiek.
Directe communicatie	Een cultuur waarbij er direct, duidelijk en open met elkaar gecommuniceerd wordt, zonder dat men bang is om gevoelens te kwetsen.
Samenwerken en vertrouwen	Een cultuur waarbij collega's gezamenlijk naar een bepaald doel toe werken. Hierbij kunnen ze op elkaar bouwen en weten ze op een positieve manier wat ze aan elkaar hebben. Iedereen plukt de vruchten van de behaalde resultaten.