

Competentieprofiel ABD manager

Het competentieprofiel vormt mede een vertrekpunt voor de ontwikkelingen van de toekomstige ABD manager.

Dit profiel onderscheidt onderstaande 5 primaire managementopdrachten en omvat in totaal 22 competenties.

1. Handelt vanuit de concerngedachte

De ABD manager laat zien dat hij vanuit betrokkenheid bij 'de' publiek zaak bereid is om eigen (locale/departementale) belangen ondergeschikt te maken aan het belang van de totale (Rijks-)overheid.

"Gaat" voor de taak van de overheid en laat hiermee verbondenheid zien. Zet zich in om samen met anderen doelen te bereiken. Draagt bij aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is. Leeft algemeen aanvaarde sociale en ethische normen na en is daarop aanspreekbaar.

De volgende ABD-competenties zijn van toepassing:

Toewijding

Samenwerken

Integriteit

2. Komt tot weloverwogen (uitvoerings)beleid

De ABD manager is in staat om, rekening houdend met een veelheid aan externe en interne omgevingsfactoren tot verstandige afwegingen te komen.

Weet wat er politiek en maatschappelijk speelt. Kent de trends en ontwikkelingen in de markt en de betekenis hiervan voor de organisatie. Legt en onderhoudt contacten met voor de eigen functie belangrijke personen en organisaties. Weet zodoende niet alleen waar 'anderen' binnen en buiten de rijksoverheid zich mee bezighouden, maar weet aldus de juiste mensen te vinden om steun en medewerking te verkrijgen. Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af en komt tot realistische beoordelingen. Onderkent hierbij nadrukkelijk mogelijke invloed en gevolgen van eigen beslissingen op andere organisatieonderdelen en heeft een 'antenne' voor gebeurtenissen die schadelijk zouden kunnen zijn voor de ambtelijke en/of politieke top, respectievelijk van invloed zouden kunnen zijn op het vigerend beleid.

De volgende ABD-competenties zijn van toepassing:

Omgevingsbewustzijn

Netwerkvaardigheid

Oordeelsvorming

Organisatiesensitiviteit

Bestuurssensitiviteit

3. Zet de koers uit

De ABD manager laat zien dat hij beslissingen durft te nemen, deze weet om te zetten in een heldere 'koers' voor de organisatie en mensen hiervoor te enthousiasmeren.

Geeft duidelijk aan hoe hij over zaken denkt. Hakt knopen door en stelt beslissingen en/of acties niet onnodig uit. Neemt het voortouw en komt uit zichzelf in actie. Vertaalt lange termijn beleid naar duidelijke operationele doelen. Zet de koers uit en geeft aan langs welke weg doelen moeten worden gerealiseerd. Weet mensen hiervoor te enthousiasmeren door met gepaste stijl en timing aansprekende argumenten naar voren te brengen. Verandert eigen gedragsstijl teneinde een gesteld doel te bereiken, indien zich problemen of kansen voordoen.

De volgende ABD-competenties zijn van toepassing:

Besluitvaardigheid

Initiatief

Organisatiegericht aansturen

Overtuigingskracht

Flexibel gedrag

4. Geeft inspirerend leiding

De ABD manager kan mensen blijvend tot samenwerking aanzetten en is er als leidinggevende vooral op gericht om mensen te leren hun eigen zaken op te knappen. Hij is in staat om, wanneer de situatie daarom vraagt, te schakelen tussen 'loslaten' en 'sturen' en kan mensen in voorkomende situaties blijven(d) motiveren.

Weet van individuen een groep te maken en mensen blijvend tot samenwerking aan te zetten. Stimuleert medewerkers om zich te ontwikkelen door hen in situaties te brengen die uitdagend en leerzaam voor hen zijn. Geeft medewerkers, zodra dit maar enigszins verantwoord lijkt, bevoegdheid om binnen gegeven kaders autonoom te handelen. Geeft hen in het kader van hun ontwikkeling regelmatig feedback, zonder zich onnodig met gedelegeerde opdrachten te bemoeien.

Geeft niet op als 'ontwikkeling' moeilijker blijkt dan voorzien, maar spreekt waardering in medewerkers uit en geeft ze erkenning voor hun bijdragen. Houdt wel de vinger aan de pols en geeft waar nodig taakgerichte opdrachten, waarbij niet alleen wordt duidelijk gemaakt wat er moet gebeuren, maar ook hoe dit vormgegeven zou kunnen worden. Weet ook hier 'de juiste snaar te raken' om mensen te motiveren.

De volgende ABD-competenties zijn van toepassing:

Samenbindend leiderschap

Ontwikkelen medewerkers

Delegeren

Motiveren

Voortgangscontrole

Taakgericht aansturen

5. Verkent en verlegt voortdurend eigen grenzen

De ABD manager durft (*) voor zijn mening uit te komen, andere wegen te bewandelen, mensen 'het vertrouwen' te geven, ze waar nodig aan te spreken en te laten zien dat hij zelf ook maar een mens is.

Steekt zijn nek uit, óók als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie in de organisatie. Laat zich niet leiden door angst voor mogelijke nadelige gevolgen. Stelt zich kwetsbaar op. Zoekt actief naar persoonlijke feedback. Leert van eigen fouten.

De volgende ABD-competenties zijn van toepassing:

Durf

Zelfinzicht

Leervermogen

(*) De competentie 'durf' dient (evenals 'oordeelsvorming') in samenhang te worden gezien met competenties uit alle andere clusters. Voor 'durf' betekent dit:

- durven beslissen
- 'een' koers durven uitzetten
- geen 'verschuilgedrag' vertonen
- 'andere wegen' durven bewandelen
- durven 'los te laten' (mensen het vertrouwen geven)
- mensen (op disfunctioneren) durven aan te spreken
- eigen 'zwakte' durven te laten zien.