

# Competenties

Een outdoor leiderschapsprogramma kent een flink aantal domeinen waarop het leren zich afspeelt.

Door competenties te beschrijven, definiëren wij de gebieden waarop de ontwikkeling plaats zal vinden, op welke wijze en op welk niveau. Aan het einde van het programma wordt een evaluatieformulier ingevuld en gedeeld met de deelnemer. De evaluatie vindt plaats op basis van deze competenties.

De competenties worden deels in verschillende niveaus gedefinieerd, op het moment dat dit een kerncompetentie is. Verder worden de competenties uitgebreid beschreven. Deze lijst met competenties is voor een outdoor-programma passend. Er zijn meer competenties te benoemen, die achten we minder relevant.

Het is zeker niet zo dat alle deelnemers volledig zullen voldoen aan alle competenties of elk niveau per competentie. Pole4 is een ambitieuze organisatie die groei en ontwikkeling wil faciliteren. Wij zullen groei niet belemmeren door te bescheiden te zijn in het te behalen niveau van de kerncompetenties. Kortom: als het erin zit, halen wij het eruit.

## 1. Kerncompetenties

### Leidinggeven & Coachen

#### Beschrijving

Deelnemer geeft leiding aan zichzelf en aan anderen. Door middel van enthousiasmeren, heldere communicatie, planning en keuzes ruimte creëren voor het team om in beweging te komen en zich te ontwikkelen. Zie de site Pole4 voor een bredere omschrijving van leidinggeven.

#### Leidinggeven in verschillende niveaus

- Het eerste niveau is het outdoor-deel. Op dit niveau worden de deelnemers als vanzelf uitgedaagd om persoonlijk leiderschap te vertonen.
- Het tweede niveau, en verder, is de LOTD (Leader of the Day). Welke kwaliteiten zijn er in het team aanwezig en hoe worden die kwaliteiten op de beste manier ingezet? Welke communicatie is passend bij de opdracht die het team heeft? Wat brengt de LOTD met de wijze van instructie en de vragen die daarop komen? Hoe houdt de LOTD het team gedurende de dag scherp en zorgt hij of zij voor het welzijn van elk lid van de groep?

- Het derde niveau van ontwikkeling is de stijl van leidinggeven. Wat past bij welke situatie? Hoe schat de LOTD dit in? Wat is het resultaat?
- Het vierde niveau is de groepsdynamiek. Hoe stuurt de LOTD op de groepsdynamiek? Hoe 'lees' je de sfeer in je team en maak je gebruik van de energie die aanwezig is?
- Het vijfde niveau is het dienend leiderschap. Het team functioneert als professionals. Hoe zorg je dat iedere deelnemer het maximale toevoegt op de meest positieve en constructieve manier? Hoe zorgt de LOTD voor de deelnemers en geeft hij ruimte zodat de voorwaarden voor excelleren aanwezig zijn?

### Plannen en Organiseren

#### Beschrijving

Het vanuit een vastgesteld doel bepalen welke taken en/of taken er georganiseerd moeten worden. Prioriteiten bepalen en de volgorde van werkzaamheden en benodigde middelen aangeven.

- Op het eerste niveau plant men de persoonlijke zaken zelfstandig, met zorg voor de omgeving.
- Op het tweede niveau plant men ook voor anderen in de hier en nu situatie.
- Op het derde niveau worden meerdere zaken gepland voor meerdere mensen, waarbij de kwaliteit en voortgangscontrole verzorgd wordt.
- Op het vierde niveau worden meerdere zaken gepland over meerdere personen over een langere tijdperiode. Voortgang en kwaliteit worden bewaakt inclusief de energie en betrokkenheid van de partners.

### Besluitvaardigheid

#### Beschrijving

Het maken van een keuze, op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als kennis en/of informatie beperkt is. Verantwoordelijkheid nemen voor genomen beslissingen en consequent zijn in het uitdragen en uitvoeren daarvan.

- Op het eerste niveau neem je besluiten op grond van aanwezige feiten en omstandigheden en handel je daarnaar.
- Op het tweede niveau neem je besluiten op basis van gewogen aannames waarbij onzekerheden worden gewogen en op basis van risicomanagement worden ingekaderd.

# Competenties

- vervolg

- Op het derde niveau worden besluiten op basis van abstracte informatie in een complexe omgeving met zelfvertrouwen genomen en uitgedragen om hiermee maximaal draagvlak te creëren.

## 2. Overige competenties

### Outdoor skills

#### Beschrijving

- Deelnemer is in staat om een dagtocht te plannen en organiseren waarbij de veiligheid is geborgd, een alternatieve route is uitgewerkt, een noodplan aanwezig is, taken zijn verdeeld en de teamleden zijn geïnformeerd.
- Onzekerheden als weer, temperatuur, wildlife, jaargetijden en vermoeidheid worden meegenomen in de planning en de risico-inventarisatie.
- De energieverdeling over de dag, rekening houdend met de temperatuur op het moment dat de tocht het meest van de teamleden vraagt, het constant zicht houden op het point of no return en de daaruit volgende noodprocedure.
- Het maken van een routeplanning met behulp van kaart, kompas, gids en weerbericht.
- Het meenemen van de teamleden dmv een adequate communicatie, inzichtelijke planning en het uitspreken van verwachtingen naar het team.
- Voorraad beheer voor de dag en de hele tocht. Risicoprocedures bedenken en bespreken voor het geval er een onverwachte situatie optreedt, zoals een ongeval, hogere temperaturen, planningsfouten of een gesloten overnachtingsmogelijkheid.
- De gezondheid van jezelf en het team borgen.
- Op de meest enthousiaste manier plezier en saamhorigheid creëren.

### Persoonlijke verzorging

#### Beschrijving

- Zorgdragen voor de hygiëne van jezelf en anderen.
- Voldoende eten en drinken, passend bij de uitdaging van de dag en de tocht.
- Zorgdragen voor de uitrusting zodat die volledig, droog en heel blijft.
- Zorgdragen voor een goede verzorging van het lichaam door beschermende kleding te dragen, zonnebrandcrème te gebruiken en te zorgen voor droge voeten en passend schoeisel om blaren te voorkomen.

### Risico afweging

#### Beschrijving

- Herkennen van (onverwachte) hindernissen en risico's ten behoeve van individuen en het team en op basis daarvan kunnen beslissen en handelen.
- Resultaat bereiken met een verantwoord gebruik van schaarse energie en middelen, waarbij de veiligheid van elk individu, het team en de organisatie Pole4 absoluut topprioriteit heeft.

### Samenwerken

#### Beschrijving

Vermogen om de behoeftes, belangen en doelstellingen van anderen in te schatten en hierop in te spelen om de eigen doelen te realiseren. Het ondernemen van acties om elkaar in staat te stellen om vanuit gemeenschappelijke belangen te leren. Kennis en ervaring die elders is opgedaan, toegankelijk maken.

#### De deelnemer kan:

- Begrip hebben en gevoel tonen voor de situatie en cultuur van een ander; de juiste woorden gebruiken en gevoel voor timing hebben. Verschillende belangen en culturen herkennen, op gepaste wijze terughoudend zijn, zich geduldig tonen en relativeren. De cultuur en problematiek van de ander kennen en de toegevoegde waarde van de keuzes benoemen. Voorwaarden stellen en persoonlijk contact creëren om tot samenwerking te komen.
- De beleving van de ander goed onder woorden brengen, zich hier meelevend en gevoelig voor tonen; relaties opbouwen, de (eigen) gevoelens erkennen in een situatie en deze op behoedzame wijze benoemen en toetsen. Rollen en partijen erkennen, en weet (eigen) gevoelens en rollen te hanteren.

### Omgevingsbewustzijn

#### De deelnemer kan:

- Handelen met inachtneming van alle beschikbare informatie. De cultuur, gender, voorkeuren, gevoeligheden in overweging nemen alsook de natuur, cultuur en klimatologische omstandigheden.

### Creativiteit

#### De deelnemer kan:

- Met originele oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden.

# Competenties

- vervolg

Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van bestaande.

## Mondelinge communicatie

### De deelnemer kan:

- Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in voor de ontvanger begrijpelijke taal, gebaren en non-verbale signalen. Nagaan hoe de boodschap overkomt.
- Respectvol en effectief omgaan met behoeften en gevoelens van zichzelf en anderen.
- Beseffen dat er verschillende culturele communicatieverschillen en achtergronden zijn en hiervoor openstaan en benoemen wat het effect daarvan is in samenwerkingsverbanden.
- Helder formuleren, informatie en resultaten terugkoppelen en de juiste toon hanteren. Signaleren en aandacht vestigen op belangrijke zaken.
- Luisteren en actief participeren op inhoudsniveau van een gesprek; zaken op juiste wijze benoemen en respect en correctheid tonen.
- De meerwaarde van teamwork erkennen en de eigen gevoelens en verwachtingen onder woorden brengen.
- Argumenten afstemmen op personen en deze aanpassen wanneer het gewenste doel niet wordt bereikt. Persoonlijke tegenstellingen en conflicten herkennen, nieuwsgierig zijn en open staan voor diverse culturele achtergronden en kan de eigenheid daarin herkennen en erkennen.
- In overleg naar manieren zoeken om effectief te communiceren.
- Openstaan voor feedback en kritiek; de tijd nemen voor reflectie en van eigen fouten leren en ze erkennen.
- Vragen stellen en uitdagingen zoeken.

## Overtuigingskracht

### De deelnemer kan:

- Instemming en enthousiasme verkrijgen voor de LOTD-doelen, plannen of ideeën. Enthousiasmeren en inspireren. Zelfbewust optreden, gericht op het bereiken van de Pole4 doelen.
- De eigen mening duidelijk naar voren brengen bij collega's; begrip en acceptatie tonen voor standpunten en ideeën van anderen.
- De eigen mening vanuit verschillende invalshoeken onderbouwen en heeft daarbij oog voor de verschillende belangen.

- Zowel positieve als negatieve besluiten op een acceptabele manier overbrengen.
- Zich inleven in de positie, mening en ideeën van anderen, zich bewust zijn van de manier waarop hij/zij overkomt op anderen en kan daarin wisselen van stijl als dat effectiever is.

## Onderhandelen

### De deelnemer kan:

- Een gewenste en gezamenlijke overeenkomst vanuit verschillende standpunten, argumenten en/of belangen bereiken en rekening houden met verschillende culturele invalshoeken en handelswijzen. Zelfstandig en zelfbewust handelen.
- Zich opgewassen tonen tegen eisen, veranderingen en hindernissen.
- Standpunten van de organisatie innemen en verdedigen.
- Duidelijke eigen doelstellingen stellen en deze in onderhandeling realiseren.
- De cultuur, het doel en de gewenste resultaten inzien en erkent belangen van de onderhandelingspartner.
- Één onderhandelingsstrategie beheersen en deze op juiste wijze toepassen.

## Flexibel gedrag

### De deelnemer kan:

- Open staan voor en adequaat inspelen op verander(en)de omstandigheden.
- De eigen stijl, benadering en gedrag aan wisselende eisen, situaties en omstandigheden aanpassen. Inspelen op verschillende culturele invalshoeken.
- Snel schakelen bij veranderingen; maakt bij onzekerheden of druk juiste afweging tussen kwaliteit en kwantiteit in eigen tijdsbesteding.
- Follow-up geven aan veranderingen, gerelateerd aan het eigen werk en werken aan een goede prioriteitsstelling.
- Openstaan voor veranderingen die anderen voorstellen, accepteren dat werkzaamheden door anderen en door omstandigheden bepaald kunnen worden en daarnaar handelen.
- Op de juiste wijze omgaan met belangengestellingen en/of weerstand; de eigen positie inschatten en aanpassen bij veranderingen.
- Nieuwe zaken snel oppakken, onvoorziene omstandigheden op effectieve wijze verwerken, de

# Competenties

- vervolg

onderliggende redenen en oorzaken van veranderingen begrijpen en ernaar handelen.

- Openstaan voor ideeën van anderen en hierop voortbouwen; verbeter-ideeën genereren, gerelateerd aan het eigen werk en weet welke de prioriteiten zijn.
- Onvoorziene omstandigheden op creatieve wijze verwerken; bij tegenslagen alternatieven en ondersteuning zoeken en anderen bij druk of tegenslagen helpen, maar tegelijkertijd de langetermijndoelstellingen in het oog houden.

## Initiatief

**De deelnemer kan:**

- Kansen signaleren en ernaar handelen, liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.
- Voorstellen doen voor verbetering en/of verandering.
- Uit zichzelf werkzaamheden oppakken die binnen het eigen blikveld vallen uit zichzelf op.
- Zaken aankaarten die voor verbetering vatbaar zijn.
- Pro-actief en gericht zijn op het oplossen van problemen
- Bestaande oplossingen combineren en aanpakken.
- Verwachtingen bespreekbaar maken en risico's nemen, zonder de uitkomst te willen weten of te kunnen voorspellen

## Zelfontwikkeling

**De deelnemer kan:**

- Zichzelf zien als een instrument dat in een constant proces van leren en ontwikkelen is.
- Vragen stellen en oplossingen zoeken.
- Nieuwsgierig zijn naar mogelijkheden en vaardigheden.

## Integriteit

**Beschrijving**

Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met Pole4 te maken hebben. Houdt zich aan de kernwaardes van Pole4 en aan de gedragsregels. Houdt daarnaast de teamleden aan de kernwaardes en gedragsregels.

## Resultaatgerichtheid

**De deelnemer kan:**

- Doelstellingen duidelijk (TSQ) formuleren.
- Concrete en uitdagende afspraken maken.

→ Ambitieuze doelen kiezen en passende werkmethodes zoals communicatie, risico-inventarisatie en planning toepassen.

- Zichzelf concrete, uitdagende, maar ook haalbare doelen stellen, zorgen voor tijdige en correcte uitvoering van eigen werkzaamheden en doelgericht werken en plannen.
- De juiste prioriteiten stellen en de gevolgen van besluiten overzien.
- Is betrokken bij verbeteren van (eigen) werkwijzen in het team, doorziet en benut mogelijkheden voor betere resultaten van elk individu in het team, spreekt anderen aan op het nakomen van afspraken en bedenkt samen oplossingen voor knelpunten of stelt de planning bij.