

Projectleider

FF02 Operationeel leidinggeven en teamleiding · ISCO-08 121 · CBS 0521 Managers zakelijke en administratieve dienstverlening · senioriteit medior · Ook bekend als: Projectmanager, Project manager, Projectcoördinator, Projectleider techniek

Levert een afgebakend project op binnen tijd, budget en afgesproken resultaat, met een tijdelijk team van specialisten dat hij niet hiërarchisch aanstuurt.

De projectleider is verantwoordelijk voor een resultaat met een begin en een eind, en leent daarvoor capaciteit van lijnafdelingen. Anders dan een teamleider heeft hij geen personele bevoegdheid en moet hij zijn positie halen uit opdracht, planning en overtuiging. In de praktijk mislukt selectie door te veel nadruk op methodecertificaten en te weinig op het vroeg escaleren van slecht nieuws over planning en budget.

Kerncijfers van dit profiel

27 skills · 3 te meten competenties · 5 knockout-skills · zwaartepunt: Leiderschap en organiseren 49%, Bedrijfsvoering, commercie en ondernemen 17%, Samenwerking en interpersoonlijke effectiviteit 16%

1 Te meten competenties

Dit zijn de gedrags- en capaciteitsconstructen in dit profiel. Per competentie staat erbij met welke hrmforce-vragenlijst je die meet.

Te meten competenties	Streefniveau	hrmforce instrument	Meetmethode	Gedragsanker op streefniveau
Aansturen en sturing geven Competentie (50-framework): Ansturen Knockout	 N3	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	Assessment center	Stelt per teamlid verwachtingen en kaders vast, spreekt afwijkend gedrag direct aan en legt afspraken schriftelijk vast.
Omgaan met werkdruk Competentie (50-framework): Stressbestendigheid	 N3	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey	Structureerd interview	Schrapt of verschuift bij drukte zelf taken op basis van belang, legt dat vast en bespreekt de gevolgen met opdrachtgevers.

Te meten competenties	Streefniveau	hrmforce instrument	Meetmethode	Gedragssanker op streefniveau
Veiligheidsbewustzijn Competentie (50-framework): Discipline		Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Herkent zelf onveilige situaties in het eigen proces, grijpt in en spreekt collega's aan zonder het werk stil te leggen.

2 Volledig skillprofiel

Alle skills van dit profiel, op gewicht gesorteerd. Het gedragsanker onder elke skill hoort bij het streefniveau.

T	Skill	Streefniveau	Gewicht	Knockout	Meetmethode	hrmforce instrument
V	Plannen en organiseren Plant het werk van het team voor meerdere weken, verdeelt taken en herschikt bij verstoringen zonder deadlines te missen.	 N4	5	ja	Werkproef	Competency Check, 360 Feedback, Werkproef
V	Projectmatig werken Stelt projectplan, planning en risicolijst op voor een middelgroot project en rapporteert periodiek aan de opdrachtgever.	 N4	5	ja	Werkproef	Kennistoets (klantspecifiek), Werkproef, Competency Check
V	Stakeholdermanagement Bepaalt per betrokkene invloed en belang, kiest een passende contactvorm en bespreekt tegenstrijdige wensen voordat een besluit valt.	 N4	4	nee	Assessment center	Competency Check, 360 Feedback
V	Voortgangscntrole Bespreekt vaste voortgangsmomenten met het team, vergelijkt planning met realisatie en grijpt in bij afwijkingen.	 N4	4	nee	Structureerd interview	Competency Check, 360 Feedback
V	conflicthantering Brengt partijen bij elkaar, scheidt standpunt van belang en legt de gemaakte afspraak en de opvolging schriftelijk vast.	 N3	4	ja	Assessment center	Conflictstijlen, Big Fifty, 360 Feedback
V	feedback geven Bespreekt ongewenst gedrag met de betrokkene, beschrijft feit, effect en verzoek en maakt een afspraak over vervolg.	 N3	4	nee	Assessment center	360 Feedback, Communicatiestijlen

T	Skill	Streefniveau	Gewicht	Knockout	Meetmethode	hrmforce instrument
V	aanspreken op afspraken Spreekt ook collega's buiten het eigen team aan op afspraken, benoemt het gevolg en volgt de nieuwe afspraak op.	 N3	4	ja	Assessment center	360 Feedback, Competency Check
V	Richting vertalen naar doelen Vertaalt afdelingsdoelen in meetbare resultaatafspraken per teamlid en legt vast hoe en wanneer voortgang wordt gemeten.	 N3	4	nee	Structureerd interview	Competency Check, 360 Feedback, Ontwikkelgesprek
V	Delegeren Kiest per taak wie voldoende kan en mag, spreekt beslisruimte af en laat de uitvoering bij de ander.	 N3	4	nee	Assessment center	Competency Check, 360 Feedback, Big Fifty
V	Coachen Voert coachgesprekken met open vragen, benoemt patronen in gedrag en laat de ander zelf een leerdoel formuleren.	 N3	4	nee	Simulatie	Competency Check, 360 Feedback, Ontwikkelgesprek
V	Capaciteits- en resourceplanning Berekent benodigde uren en kwalificaties per periode, maakt een bezettingsplan en onderbouwt aanvragen voor extra inzet.	 N3	4	nee	Werkproef	Werkproef, Kennistoets (klantspecifiek)
V	Continu verbeteren Organiseert korte verbetercycli in het team, meet het effect van een aanpassing en borgt wat werkt in de werkinstructie.	 N3	4	nee	Werkproef	Competency Check, Pulse Survey
V	Risicomanagement Stelt een risicolijst op met kans, gevolg en maatregel per risico en bespreekt die periodiek met betrokkenen.	 N3	4	nee	Kennistoets	Kennistoets (klantspecifiek), Competency Check

T	Skill	Streefniveau	Gewicht	Knockout	Meetmethode	hrmforce instrument
V	Planning van operationele processen Maakt de weekplanning voor een team, weegt piekdrukke en verzuim mee en herplant bij verstoringen.	 N3	4	nee	Werkproef	Werkproef, Competency Check
V	psychologische veiligheid bevorderen Vraagt in het team expliciet naar twijfel en tegengeluid, benoemt eigen fouten en koppelt terug wat met signalen is gedaan.	 N3	3	nee	360 feedback	Pulse Survey, 360 Feedback
G	Aansturen en sturing geven Stelt per teamlid verwachtingen en kaders vast, spreekt afwijkend gedrag direct aan en legt afspraken schriftelijk vast.	 N3	3	ja	Assessment center	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
V	Teamontwikkeling Bespreekt rollen en irritaties in het team, maakt werkafspraken en evalueert die na een afgesproken periode.	 N3	3	nee	Assessment center	360 Feedback, Pulse Survey, Kleurenprofiel (Jung)
G	Omgaan met werkdruk Schrapt of verschuift bij drukte zelf taken op basis van belang, legt dat vast en bespreekt de gevolgen met opdrachtgevers.	 N3	3	nee	Structureerd interview	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey
V	Requirements opstellen en beheren Haalt eisen op bij verschillende belanghebbenden, maakt ze toetsbaar, prioriteert samen met hen en beheert wijzigingen navolgbaar.	 N3	3	nee	Werkproef	Werkproef, Structureerd interview

T	Skill	Streefniveau	Gewicht	Knockout	Meetmethode	hrmforce instrument
V	Budgetteren en kostenbeheersing Maakt de begroting voor een eigen project, volgt de realisatie per periode en stelt maatregelen voor bij afwijking.	 N3	3	nee	Werkproef	Kennistoets (klantspecifiek), Werkproef
V	Business case en investeringsanalyse Bouwt zelf een business case met scenario's, maakt de aannames expliciet en verdedigt de uitkomst in het overleg.	 N3	3	nee	Werkproef	Werkproef, Kennistoets (klantspecifiek)
V	Kwaliteitsmanagementsysteem toepassen Voert interne audits uit op een proces, benoemt de oorzaak van afwijkingen en volgt verbetermaatregelen af.	 N3	3	nee	Werkproef	Kennistoets (klantspecifiek), Werkproef
V	Serviceniveaus en prestatie-indicatoren beheren Stelt indicatoren en normen op voor een dienst, rapporteert per periode en voert verbeteracties uit bij afwijking.	 N3	3	nee	Werkproef	Werkproef, Competency Check
G	Veiligheidsbewustzijn Herkent zelf onveilige situaties in het eigen proces, grijpt in en spreekt collega's aan zonder het werk stil te leggen.	 N3	3	nee	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check
V	Strategisch denken Zoekt op verzoek gegevens over markt en concurrenten en vat de belangrijkste ontwikkelingen samen voor de leidinggevende.	 N2	2	nee	Assessment center	Ability Scan, Competency Check

T	Skill	Streefniveau	Gewicht	Knockout	Meetmethode	hrmforce instrument
V	Rapporteren en dashboards bouwen Vult een bestaand dashboard of rapportsjabloon met actuele cijfers en controleert de weergave op fouten.	 N2	2	nee	Werkproef	Werkproef, Portfolio
T	Samenwerkingsplatformen benutten Richt kanalen, taakborden en rechten in voor een team en spreekt collega's aan op afspraken over online samenwerking.	 N3	1	nee	Werkproef	Werkproef, 360 Feedback

3 Niveaus per senioriteit

Hetzelfde profiel, met de senioriteitsbijstelling van de functiefamilie toegepast. De streefniveaus zijn begrensd op 1 tot 5.

Skill	junior	medior	senior
Plannen en organiseren	N3	N4	N5
Projectmatig werken	N3	N4	N5
Stakeholdermanagement	N3	N4	N5
Voortgangscontrol	N3	N4	N5
conflicthantering	N2	N3	N4
feedback geven	N2	N3	N4
aanspreken op afspraken	N2	N3	N4
Richting vertalen naar doelen	N2	N3	N4
Delegeren	N2	N3	N4
Coachen	N2	N3	N4
Capaciteits- en resourceplanning	N2	N3	N4
Continu verbeteren	N2	N3	N4
Risicomanagement	N2	N3	N4
Planning van operationele processen	N2	N3	N4
psychologische veiligheid bevorderen	N2	N3	N4
Aansturen en sturing geven	N3	N3	N3
Teamontwikkeling	N2	N3	N4
Omgaan met werkdruk	N2	N3	N4
Requirements opstellen en beheren	N2	N3	N4
Budgetteren en kostenbeheersing	N2	N3	N4
Business case en investeringsanalyse	N2	N3	N4
Kwaliteitsmanagementsysteem toepassen	N2	N3	N4
Serviceniveaus en prestatie-indicatoren beheren	N2	N3	N4
Veiligheidsbewustzijn	N2	N3	N4
Strategisch denken	N1	N2	N3

Skill	junior	medior	senior
Rapporteren en dashboards bouwen	N1	N2	N3
Samenwerkingsplatformen benutten	N2	N3	N4

4 De niveauschaal

Niveau	Label	Autonomie	Complexiteit	Bereik	Kennisdiepte
N1	Begeleid	werkt onder toezicht en volgt instructie	routinematig, een variabele tegelijk	eigen taak	basisbegrip, kent de termen
N2	Toepassend	werkt zelfstandig binnen vastgestelde kaders	bekende situaties met beperkte variatie	eigen rol	werkkennis, past standaardaanpak toe
N3	Zelfstandig	stelt de eigen aanpak vast en vraagt zelf om input	meerdere variabelen, enige ambiguïteit	eigen team of proces	grondige kennis, weegt alternatieven
N4	Sturend	geeft anderen richting en beslist over de aanpak	complex, met tegenstrijdige belangen	meerdere teams of een afdeling	diepgaande kennis, adviseert anderen
N5	Toonaangevend	zet de standaard en het beleid	strategisch, met hoge onzekerheid	organisatie, keten of vakgebied	autoriteit, ontwikkelt het vakgebied

5 Gedragsankers per skill

Ankers staan op N1, N3 en N5. N2 en N4 zijn bewust niet geankerd: beoordelaars plaatsen die daartussen, conform de O*NET-conventie.

Skill	N1	N3	N5
Plannen en organiseren Werkzaamheden, mensen en middelen in de tijd zetten, prioriteiten bepalen en afhankelijkheden regelen zodat afgesproken resultaten op tijd gehaald worden.	Maakt een dag- of weekindeling voor eigen taken en houdt zich aan afgesproken volgorde en tijden.	Plant het werk van het team voor meerdere weken, verdeelt taken en herschikt bij verstoringen zonder deadlines te missen.	Stelt de planningsystematiek voor de organisatie vast, verbindt jaarplan, capaciteit en budget en beslist bij conflicterende claims.
Projectmatig werken Een afgebakend resultaat via fasen, mijlpalen en rolverdeling realiseren, met beheersing van tijd, geld, kwaliteit en risico's en met vaste rapportage.	Levert toegewezen projecttaken op tijd op en werkt de projectplanning bij met de eigen voortgang.	Stelt projectplan, planning en risicolijst op voor een middelgroot project en rapporteert periodiek aan de opdrachtgever.	Richt de projectaanpak van de organisatie in, beslist over start en stop van programma's en bewaakt samenhang tussen projecten.
Stakeholdermanagement In kaart brengen wie belang heeft bij een traject en het contact met die partijen zo onderhouden dat besluiten hun steun houden.	Houdt een lijst met betrokkenen bij en informeert hen volgens het afgesproken ritme over de voortgang.	Bepaalt per betrokkene invloed en belang, kiest een passende contactvorm en bespreekt tegenstrijdige wensen voordat een besluit valt.	Onderhoudt een netwerk tot in bestuurlijke en politieke gremia, verbindt partijen met verschillende belangen en bewaakt de positie van de organisatie.

Skill	N1	N3	N5
Voortgangscontrolle Afspraken en werkstromen volgen, tussentijds meten of resultaten op schema liggen en tijdig bijsturen op basis van feiten en signalen.	Houdt een lijst met eigen taken bij en meldt bij de leidinggevende wanneer een afspraak dreigt te verschuiven.	Bespreekt vaste voortgangsmomenten met het team, vergelijkt planning met realisatie en grijpt in bij afwijkingen.	Ontwerpt de voortgangs- en rapportagestructuur voor de hele organisatie en bepaalt welke indicatoren op welk niveau worden gevolgd.
conflicthantering Een verschil van belang of mening benoemen, de posities van betrokkenen verhelderen en met hen tot een werkbaar afspraak komen.	Meldt een conflict bij de eigen leidinggevende en beschrijft feitelijk wat er is gebeurd en gezegd.	Brengt partijen bij elkaar, scheidt standpunt van belang en legt de gemaakte afspraak en de opvolging schriftelijk vast.	Bemiddelt in conflicten met grote belangen tussen afdelingen of partners en stelt organisatiebeleid voor conflictoplossing vast.
feedback geven Concreet gedrag en het effect daarvan benoemen aan een ander, met een verzoek of voorstel, op een moment en manier die het gesprek mogelijk houden.	Geeft na een gezamenlijke taak aan wat een collega goed deed en noemt daarbij een concreet voorbeeld.	Bespreekt ongewenst gedrag met de betrokkene, beschrijft feit, effect en verzoek en maakt een afspraak over vervolg.	Voert feedback als werkwijze in bij meerdere teams, traint leidinggevendenden erin en monitort of ongewenst gedrag eerder wordt besproken.
aanspreken op afspraken Anderen benaderen wanneer afspraken of normen niet worden nagekomen, het verschil benoemen en samen een nieuwe afspraak vastleggen.	Spreekt een directe collega aan op een niet nagekomen afspraak en vraagt wanneer het alsnog gebeurt.	Spreekt ook collega's buiten het eigen team aan op afspraken, benoemt het gevolg en volgt de nieuwe afspraak op.	Spreekt bestuurders en partners aan op naleving van afspraken en verankert die praktijk in de werkwijze van de organisatie.
Richting vertalen naar doelen Strategie en visie omzetten in concrete, meetbare doelen en resultaatafspraken voor teams en medewerkers, met een heldere ordening in tijd en prioriteit.	Zet een gegeven teamdoel om in eigen taken met een datum en bespreekt dit met de leidinggevende.	Vertaalt afdelingsdoelen in meetbare resultaatafspraken per teamlid en legt vast hoe en wanneer voortgang wordt gemeten.	Bouwt een organisatiebreed doelstelsel waarin strategie, jaarplannen en teamafspraken op elkaar aansluiten en stelt de meetnormen vast.
Delegeren Taken en bevoegdheden overdragen aan de juiste persoon, met heldere afspraken over resultaat, ruimte en terugkoppeling, zonder het werk zelf over te nemen.	Draagt een afgebakende taak over aan een collega en legt uit welk resultaat en welke termijn gelden.	Kiest per taak wie voldoende kan en mag, spreekt beslisruimte af en laat de uitvoering bij de ander.	Legt vast welke bevoegdheden op welk niveau in de organisatie horen en bewaakt dat mandaten consequent worden benut.

Skill	N1	N3	N5
Coachen Medewerkers met vragen, spiegeling en feedback laten nadenken over eigen gedrag en keuzes, zodat zij zelf een volgende stap in hun werk zetten.	Vraagt een collega na een klus wat goed ging en wat die volgende keer anders zou doen.	Voert coachgesprekken met open vragen, benoemt patronen in gedrag en laat de ander zelf een leerdoel formuleren.	Leidt leidinggevend en op in coachend gedrag, begeleidt intervisie en bepaalt hoe coaching in de organisatie wordt ingezet.
Capaciteits- en resourceplanning Beschikbare uren, kwalificaties en middelen afzetten tegen verwacht werkaanbod en de bezetting zo verdelen dat pieken en tekorten beheersbaar blijven.	Vult de bezettingslijst in volgens het rooster en meldt gaten in de planning bij de planner.	Berekent benodigde uren en kwalificaties per periode, maakt een bezettingsplan en onderbouwt aanvragen voor extra inzet.	Ontwikkelt het capaciteitsmodel voor de hele organisatie, koppelt dit aan vraagprognoses en beslist over structurele inzet van flexibele capaciteit.
Continu verbeteren Kleine verbeteringen in het dagelijkse werk opsporen, uitproberen, meten en vasthouden, samen met de mensen die het werk uitvoeren.	Draagt verbeterideeën aan in het werkoverleg en probeert een voorgestelde kleine aanpassing in het eigen werk uit.	Organiseert korte verbetercycli in het team, meet het effect van een aanpassing en borgt wat werkt in de werkinstructie.	Verankert continu verbeteren als werkwijze in de hele organisatie, leidt verbetercoaches op en rapporteert opbrengsten aan de directie.
Risicomanagement Risico's in werk, projecten of beleid benoemen, op kans en gevolg wegen, beheersmaatregelen kiezen en periodiek toetsen of die maatregelen werken.	Meldt onveilige of risicovolle situaties in het eigen werk volgens de afgesproken meldroute.	Stelt een risicolijst op met kans, gevolg en maatregel per risico en bespreekt die periodiek met betrokkenen.	Bouwt het risicoraamwerk van de organisatie, bepaalt de risicobereidheid met de directie en rapporteert hierover aan de toezichthouder.
Planning van operationele processen Verdeelt werk, mensen en middelen over de tijd zodat de gevraagde productie of dienstverlening met de beschikbare capaciteit wordt gehaald.	Vult het dagrooster in volgens de vaste planningsregels en meldt knelpunten in de bezetting aan de planner.	Maakt de weekplanning voor een team, weegt piekdruk en verzuim mee en herplant bij verstoringen.	Bepaalt het planningsmodel voor meerdere afdelingen en beslist over capaciteitsuitbreiding of uitbesteding van werk.
psychologische veiligheid bevorderen Zo handelen dat anderen fouten, twijfel en kritiek kunnen uitspreken zonder nadeel, door eigen reacties voorspelbaar te houden en opvolging te geven.	Reageert rustig wanneer een collega een fout meldt en bedankt die persoon voor de melding.	Vraagt in het team expliciet naar twijfel en tegengeluid, benoemt eigen fouten en koppelt terug wat met signalen is gedaan.	Meet in de organisatie of mensen zich veilig voelen om zich uit te spreken en stuurt leiderschapsgedrag op die uitkomsten.

Skill	N1	N3	N5
Aansturen en sturing geven Medewerkers duidelijk maken wat van hen wordt verwacht, opdrachten geven, kaders stellen en ingrijpen wanneer werk of gedrag afwijkt van de afspraak.	Geeft een collega een concrete opdracht met verwacht resultaat en tijdstip en controleert of de opdracht begrepen is.	Stelt per teamlid verwachtingen en kaders vast, spreekt afwijkend gedrag direct aan en legt afspraken schriftelijk vast.	Richt de sturingslijn voor de hele organisatie in, spreekt leidinggevend en aan op hun stijl en bepaalt wat goede sturing hier betekent.
Teamontwikkeling Een groep tot samenwerkend team maken door rollen, onderlinge verwachtingen en werkafspraken te bespreken en spanningen in de samenwerking aan te pakken.	Doet actief mee aan teamafspraken en benoemt in het teamoverleg wat de samenwerking makkelijker zou maken.	Besprekt rollen en irritaties in het team, maakt werkafspraken en evalueert die na een afgesproken periode.	Ontwikkelt de samenwerkingsstandaard tussen teams en afdelingen en begeleidt leidinggevend bij vastgelopen samenwerking in de organisatie.
Omgaan met werkdruk Houdt bij een oplopende hoeveelheid werk het overzicht, maakt keuzes in wat wel en niet doorgaat en legt de gevolgen van die keuzes voor.	Geeft aan de begeleider door dat het werk niet binnen de tijd past en volgt de gemaakte keuze.	Schraapt of verschuift bij drukte zelf taken op basis van belang, legt dat vast en besprekt de gevolgen met opdrachtgevers.	Herverdeelt werk en capaciteit over afdelingen bij structurele overbelasting en stelt normen vast voor houdbare werkverdeling.
Requirements opstellen en beheren Haalt eisen en wensen op bij gebruikers en opdrachtgevers, legt ze toetsbaar vast, houdt wijzigingen bij en controleert of het resultaat eraan voldoet.	Noteert wensen van gebruikers in het afgesproken format en vraagt door tot elke wens concreet is.	Haalt eisen op bij verschillende belanghebbenden, maakt ze toetsbaar, prioriteert samen met hen en beheert wijzigingen navolgbaar.	Bepaalt de werkwijze voor eisenbeheer in de organisatie en beslist bij tegenstrijdige belangen welke eisen voorgaan.
Budgetteren en kostenbeheersing Stelt een begroting op voor taak, team of project, houdt uitgaven bij tegen die begroting en grijpt in bij dreigende overschrijding.	Houdt uitgaven bij in het aangeleverde overzicht en meldt afwijkingen boven de afgesproken grens.	Maakt de begroting voor een eigen project, volgt de realisatie per periode en stelt maatregelen voor bij afwijking.	Stelt het begrotingskader voor de organisatie vast, beslist over herallocatie van middelen en verantwoordt dat aan het bestuur.
Business case en investeringsanalyse Onderbouwt een voorstel met kosten, opbrengsten, aannames en risico's en rekent terugverdientijd en rendement door voor de besluitvormers.	Vult een standaardsjabloon voor een business case met aangeleverde cijfers en benoemt welke gegevens nog ontbreken.	Bouwt zelf een business case met scenario's, maakt de aannames expliciet en verdedigt de uitkomst in het overleg.	Stelt de rekenregels en drempelwaarden voor investeringen vast en weegt de gehele investeringsportefeuille van de organisatie.

Skill	N1	N3	N5
Kwaliteitsmanagementsysteem toepassen Werkt volgens vastgelegde procedures en normen, registreert afwijkingen en voert verbeter en auditacties uit binnen het kwaliteitssysteem.	Volgt de voorgeschreven procedure bij het eigen werk en registreert een afwijking in het meldsysteem.	Voert interne audits uit op een proces, benoemt de oorzaak van afwijkingen en volgt verbetermaatregelen af.	Bouwt het kwaliteitssysteem van de organisatie op, stelt de normen vast en draagt het uit naar de certificerende instantie.
Service niveaus en prestatie-indicatoren beheren Spreekt meetbare service en prestatienormen af, meet de realisatie en onderneemt actie wanneer afgesproken niveaus niet worden gehaald.	Leest het prestatieoverzicht en meldt welke afspraak in de afgelopen week niet is gehaald.	Stelt indicatoren en normen op voor een dienst, rapporteert per periode en voert verbeteracties uit bij afwijking.	Bepaalt het stelsel van serviceniveaus voor de organisatie en onderhandelt die met klanten en leveranciers.
Veiligheidsbewustzijn Let tijdens het werk voortdurend op onveilige situaties en handelingen, spreekt anderen daarop aan en kiest ook onder tijdsdruk de veilige werkwijze.	Volgt de veiligheidsregels van de werkplek en vraagt na bij twijfel over een handeling.	Herkent zelf onveilige situaties in het eigen proces, grijpt in en spreekt collega's aan zonder het werk stil te leggen.	Zet de veiligheidsnorm voor de organisatie, maakt veiligheid bespreekbaar op elk niveau en stuurt op gedrag en cultuur.
Strategisch denken Ontwikkelingen in omgeving, markt en techniek analyseren en daaruit strategische keuzes en alternatieven afleiden voor de langere termijn van organisatie of onderdeel.	Zoekt op verzoek gegevens over markt en concurrenten en vat de belangrijkste ontwikkelingen samen voor de leidinggevende.	Legt cijfers, klantsignalen en trends naast elkaar en benoemt twee of drie strategische opties met hun gevolgen.	Ontwikkelt scenario's voor de hele organisatie, weegt onzekerheden expliciet en stelt de strategische agenda vast met de raad van bestuur.
Rapporteren en dashboards bouwen Bouwt terugkerende rapportages en dashboards die de juiste indicatoren tonen voor een afgesproken doelgroep en houdt de definities ervan actueel.	Vult een bestaand dashboard of rapportsjabloon met actuele cijfers en controleert de weergave op fouten.	Ontwerpt een dashboard met de gebruiker, kiest de indicatoren en definities en verwerkt gebruikersfeedback in nieuwe versies.	Bepaalt welke stuurinformatie de organisatie hanteert en zorgt dat definities over alle rapportages heen eenduidig blijven.
Samenwerkingsplatformen benutten Werkt samen in digitale platformen door bestanden te delen, taken en kanalen in te richten en afspraken over online samenwerking te volgen.	Deelt bestanden en berichten in het aangewezen kanaal en volgt de instructie over rechten en bewaarplaatsen.	Richt kanalen, taakborden en rechten in voor een team en spreekt collega's aan op afspraken over online samenwerking.	Bepaalt het organisatiebeleid voor digitale samenwerking en stuurt de invoering van nieuwe samenwerkingsvormen aan.

6 Meetmethoden en validiteit

De validiteiten zijn de gecorrigeerde meta-analytische schattingen van Sackett, Zhang, Berry en Lievens (2022) in het Journal of Applied Psychology. Die vervangen de oudere cijfers van Schmidt en Hunter (1998). De spreiding is even belangrijk als het gemiddelde: bij een hoge SD varieert de validiteit sterk per context.

Meetmethode	rho	SD	Wat het is
Werkproef	0.33	0.09	De kandidaat voert een representatief werkfragment uit onder gestandaardiseerde condities.
Assessment center	0.29	0.09	Meerdere oefeningen, meerdere beoordelaars, dimensiegewijze scoring.
Structureerd interview	0.42	0.19	Gedragsggericht interview met vaste vragen en een beoordelingsschaal per vraag.
Simulatie	-	-	Nagebootste werksituatie, meestal digitaal, met gestandaardiseerde scoring.
Kennistoets	0.40	0.13	Toets van declaratieve vakkennis, meestal klantspecifiek samengesteld.
360 feedback	-	-	Meerdere beoordelaars rondom de betrokkene beoordelen gedrag op gedragsankers.
Situational Judgement Test	0.12	0.11	Scenario met responsopties, gescoord op kennis of op gedragstendens.

7 Meetinstrumenten voor deze functie

hrmforce instrument	Skills	Wat het meet
Competency Check	16	Competentiebeoordeling op gedragsniveau
360 Feedback	13	Meervoudige beoordeling op gedragsankers
Werkproef	11	Representatief werkfragment onder gestandaardiseerde condities
Kennistoets (klantspecifiek)	6	Toets van vakkennis, per klant samengesteld
Big Fifty	5	Persoonlijkheidsvragenlijst, 150 items, 25 factoren
Pulse Survey	4	Periodieke meting op team- en organisatieniveau
Ontwikkelgesprek	2	Gestructureerd ontwikkelgesprek
Conflictstijlen	1	Voorkeurstijl in conflictsituaties
Communicatiestijlen	1	Voorkeurstijl in communicatie
Kleurenprofiel (Jung)	1	Vier kleurentypen, gekoppeld aan Big Fifty-factoren
Structureerd interview	1	Gedragsggericht interview met vaste opzet

hrmforce instrument	Skills	Wat het meet
Ability Scan	1	Capaciteitentest: verbaal, numeriek en abstract redeneervermogen
Portfolio	1	Beoordeling van eerder werk tegen vaste criteria

8 Hoe je dit profiel gebruikt

1. Stel het profiel vast met de leidinggevende voordat de eerste kandidaat wordt gemeten. Gewichten die je achteraf verschuift, maken de uitkomst onverdedigbaar.
2. Kies per skill de meetmethode uit kolom Meetmethode. Combineer maximaal drie methoden per kandidaat.
3. Kalibreer de beoordelaars in een sessie van twee uur met de gedragsankers uit hoofdstuk 5. Ankers zonder beoordelaarstraining leveren weinig op.
4. Vul de matchcalculator en bespreek de gaps in het ontwikkelgesprek. Type A en type G zijn selectiecriteria, geen ontwikkeldoelen van een kwartaal.

Bron: hrmforce Skills Framework 2.0, versie 2.0.0, gebouwd op 2026-09-08. Crosswalks naar ESCO v1.2.1, O*NET 31.0, Lightcast Open Skills, SFIA 9, DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, AILit, WEF Future of Jobs 2025, ISCO-08 en de Beroepenindeling ROA-CBS 2014 editie 2025. Dit profiel is een startpunt, geen norm: stem het af op de eigen organisatie voordat je ermee selecteert.