

Asistent de îngrijire

FF10 Îngrijire și asistență medicală · ISCO-08 5329 · CBS 1051 Persoane care oferă îngrijire · vechime junior · Cunoscut și ca: Asistent de îngrijire, Asistent de îngrijire la domiciliu

Oferă sprijin clienților în îndeplinirea sarcinilor zilnice simple și a treburilor casnice, fără a efectua proceduri de îngrijire medicală, și raportează abaterile către furnizorul de îngrijire responsabil.

Asistentul de îngrijire nu efectuează proceduri medicale și activează la nivelul cel mai de bază al lanțului de îngrijire. Acest rol este adesea subestimat, deoarece nu implică proceduri medicale. A observa la timp când ceva nu este în regulă și a semnala acest lucru reprezintă esența muncii și este ceea ce lipsește cel mai adesea în practică.

Cifre cheie pentru acest profil

23 competențe · 9 competențe de evaluat · 2 competențe esențiale · centrul de greutate: Colaborare și eficacitate interpersonală 20%, Autogestionare, motivație și reziliență 16%, Domenii de cunoștințe profesionale 16%

1 Competențe de măsurat

Acestea sunt constructele de comportament și de aptitudine din acest profil. Fiecare arată ce chestionar hrmforce îl măsoară.

Competențe de măsurat	Nivel-țintă	Instrument hrmforce	Metodă de măsurare	Ancoră comportamentală la nivelul-țintă
sensibilitate interpersonală Competență (cadru 50): Sensibilitate Eliminatoriu	 N3	Big Fifty, 360 Feedback, Colour Profile (Jung)	Chestionar de personalitate	Observă tensiunea sau reticența din timpul unei conversații și își adaptează tonul, ritmul și formularea în consecință.

Competențe de măsurat	Nivel-țintă	Instrument hrnforce	Metodă de măsurare	Ancoră comportamentală la nivelul-țintă
Toleranța la stres Competență (cadrul 50): Rezistența la stres Eliminatoriu	■■■■ N3	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)	Chestionar de personalitate	Lucrează în mod structurat chiar și în perioadele de vârf, menține claritate în acordurile cu clienții și semnalează din timp care rezultate sunt expuse riscului.
Precizie și atenție la detalii Competență (cadrul 50): Precizie	■■■■ N2	Big Fifty, 360 Feedback	Chestionar de personalitate	Verifică propria muncă cu ajutorul unei liste de verificare și corectează erorile găsite înainte ca lucrarea să fie predată.
Disciplina și respectarea angajamentelor Competență (cadrul 50): Domeniu	■■■■ N2	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback	Chestionar de personalitate	Sosește la ora stabilită cu munca convenită și raportează orice întârziere superiorului.
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Competență (cadrul 50): Domeniu	■■■■ N2	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Respectă regulile de siguranță la locul de muncă și solicită confirmare atunci când are îndoieli cu privire la o operațiune.
Ascultarea activă și punerea de întrebări de aprofundare Competență (cadrul 50): Ascultați	■■■■ N2	Big Fifty, 360 Feedback	Feedback la 360 de grade	Îi permite interlocutorului să-și termine ideea, ia notițe și, ulterior, întreabă despre orice aspect care a rămas neclar.
spirit de echipă și disponibilitate Competență (cadrul 50): Colaborare	■■■■ N2	Big Fifty, 360 Feedback	Feedback la 360 de grade	Îl ajută pe un coleg care solicită acest lucru în mod explicit și îi transmite informațiile de care acesta are nevoie.

Competențe de măsurat	Nivel-țintă	Instrument hrnforce	Metodă de măsurare	Ancoră comportamentală la nivelul-țintă
Trecerea de la o sarcină la alta și de la un rol la altul Competență (cadrul 50): Flexibilitate		Big Fifty, Colour Profile (Jung), Competency Check	Observarea la locul de muncă	Schimbă sarcina atunci când i se solicită acest lucru și urmează instrucțiunile de lucru primite pentru fiecare sarcină, fără a le amesteca cu cele ale sarcinii anterioare.
Forța fizică și rezistența Competență (cadrul 50): Energie		Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru	Ridică și transportă sarcini ușoare pe distanțe scurte, utilizând tehnica prescrisă în cadrul sarcinilor proprii.

2 Profil complet al competențelor

Fiecare competență din acest profil, ordonată în funcție de pondere. Indicatorul comportamental de sub fiecare competență corespunde nivelului țintă.

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
G	sensibilitate interpersonală Observă tensiunea sau reticența din timpul unei conversații și își adaptează tonul, ritmul și formularea în consecință.	 N3	5	da	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 360 Feedback, Colour Profile (Jung)
G	Toleranța la stres Lucrează în mod structurat chiar și în perioadele de vârf, menține claritate în acordurile cu clienții și semnalează din timp care rezultate sunt expuse riscului.	 N3	5	da	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)
G	Precizie și atenție la detalii Verifică propria muncă cu ajutorul unei liste de verificare și corectează erorile găsite înainte ca lucrarea să fie predată.	 N2	4	nu	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 360 Feedback
V	Gestionarea conversațiilor Urmează o listă pregătită de întrebări, le pune în ordinea indicată și consemnează acordurile la care s-a ajuns.	 N2	4	nu	Centru de evaluare	Communication Styles, Competency Check

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	colaborare multidisciplinară Întreabă un coleg dintr-o altă disciplină ce înseamnă termenii tehnici și îi rezumă răspunsul.	 N2	4	nu	Centru de evaluare	360 Feedback, Competency Check
G	Disciplina și respectarea angajamentelor Sosește la ora stabilită cu munca convenită și raportează orice întârziere superiorului.	 N2	4	nu	Chestionar de personalitate	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback
V	Procesul metodic de îngrijire și ținerea evidențelor Înregistrează îngrijirile acordate și observațiile în dosar în aceeași zi, utilizând formatul standard de raportare.	 N2	4	nu	Portofoliu sau dovezi	Portofoliu, Test de cunoștințe (specific clientului)
G	Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Respectă regulile de siguranță la locul de muncă și solicită confirmare atunci când are îndoieli cu privire la o operațiune.	 N2	4	nu	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Analiza problemelor Precizează exact ce anume nu funcționează corect și ce date lipsesc, și aduce aceste informații la cunoștința superiorului.	 N2	3	nu	Centru de evaluare	Competency Check, Ability Scan
G	Ascultarea activă și punerea de întrebări de aprofundare Îi permite interlocutorului să-și termine ideea, ia notițe și, ulterior, întreabă despre orice aspect care a rămas neclar.	 N2	3	nu	Feedback la 360 de grade	Big Fifty, 360 Feedback
K	Cunoașterea limbii olandeze la nivel profesional Poate gestiona conversații simple legate de muncă și poate citi instrucțiuni scurte la nivelul A2-B1 din Cadrul european de referință.	 N2	3	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului)
G	spirit de echipă și disponibilitate Îl ajută pe un coleg care solicită acest lucru în mod explicit și îi transmite informațiile de care acesta are nevoie.	 N2	3	nu	Feedback la 360 de grade	Big Fifty, 360 Feedback

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	dezescaladarea conflictelor și stabilirea limitelor Își păstrează calmul atunci când se confruntă cu o reacție furioasă, lasă cealaltă persoană să vorbească și apelează la un coleg sau la un manager.	 N2	3	nu	Situational Judgement Test	Conflict Styles, Big Fifty, Mental Resilience (4C)
G	Trecerea de la o sarcină la alta și de la un rol la altul Schimbă sarcina atunci când i se solicită acest lucru și urmează instrucțiunile de lucru primite pentru fiecare sarcină, fără a le amesteca cu cele ale sarcinii anterioare.	 N2	3	nu	Observarea la locul de muncă	Big Fifty, Colour Profile (Jung), Competency Check
V	Învățarea din greșeli și incidente Raportează imediat o eroare proprie superiorului și repetă sarcina urmând instrucțiunile corectate.	 N2	3	nu	Situational Judgement Test	360 Feedback, Competency Check
K	RGPD și confidențialitatea în practică Prelucrează datele cu caracter personal numai în conformitate cu instrucțiunile de lucru aplicabile și sesizează cazurile îndoielnice responsabilului cu protecția datelor.	 N2	3	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului)

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Ridicarea și deplasarea în condiții de siguranță în domeniul îngrijirii Deplasează un client sub îndrumare, cu ajutorul echipamentului prescris, urmând instrucțiunile specialistului desemnat.	 N2	3	nu	Observarea la locul de muncă	Testul cu probe de lucru
V	Consultație privind îngrijirea multidisciplinară Aduce contribuții cu propriile observații despre un client în cadrul ședinței și consemnează în dosar acordurile la care s-a ajuns.	 N2	3	nu	Observarea la locul de muncă	Competency Check, 360 Feedback
A	Forța fizică și rezistența Ridică și transportă sarcini ușoare pe distanțe scurte, utilizând tehnica prescrisă în cadrul sarcinilor proprii.	 N2	3	nu	Testul cu probe de lucru	Testul cu probe de lucru
V	Lucrul în ture și programul de lucru neregulat Lucrează conform graficului de serviciu, ajunge la timp și predă sarcinile restante la sfârșitul turei.	 N2	3	nu	Interviu structurat	Big Fifty, Interviu structurat

T	Competență	Nivel-țintă	Pondere	Eliminatoriu	Metodă de măsurare	Instrument hrmforce
V	Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale Deschide și utilizează aplicațiile prescrise pentru sarcinile proprii și solicită ajutor ori de câte ori apare un mesaj necunoscut.	 N1	2	nu	Testul cu probe de lucru	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru
V	Practica în domeniul asistenței medicale și al îngrijirii personale Se ocupă de un client sub supraveghere, conform planului de îngrijire, și raportează imediat observațiile neobișnuite persoanei responsabile.	 N1	1	nu	Testul cu probe de lucru	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru, Competency Check
V	Siguranța medicamentelor Distribuie medicamentele conform listei de semnături, verificând de două ori, și transmite comenzile neclare unui coleg autorizat.	 N1	1	nu	Test de cunoștințe	Test de cunoștințe (specific clientului), Testul cu probe de lucru

3 Niveluri în funcție de vechime

Același profil cu ajustarea vechimii în cadrul familiei de posturi aplicată. Nivelurile țintă sunt limitate la 1-5.

Competență	junior	medior
sensibilitate interpersonală	N3	N4
Toleranța la stres	N3	N4
Precizie și atenție la detalii	N2	N3
Gestionarea conversațiilor	N2	N3
colaborare multidisciplinară	N2	N3
Disciplina și respectarea angajamentelor	N2	N3
Procesul metodic de îngrijire și ținerea evidențelor	N2	N3
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță	N2	N3
Analiza problemelor	N2	N3
Ascultarea activă și punerea de întrebări de aprofundare	N2	N3
Cunoașterea limbii olandeze la nivel profesional	N2	N3
spirit de echipă și disponibilitate	N2	N3
dezescaladarea conflictelor și stabilirea limitelor	N2	N3
Trecerea de la o sarcină la alta și de la un rol la altul	N2	N3
Învățarea din greșeli și incidente	N2	N3
RGPD și confidențialitatea în practică	N2	N3
Ridicarea și deplasarea în condiții de siguranță în domeniul îngrijirii	N2	N3
Consultație privind îngrijirea multidisciplinară	N2	N3
Forța fizică și rezistența	N2	N3
Lucrul în ture și programul de lucru neregulat	N2	N3
Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale	N1	N2
Practica în domeniul asistenței medicale și al îngrijirii personale	N1	N1
Siguranța medicamentelor	N1	N1

4 Scala de competență

Nivel	Etichetă	Autonomie	Complexitate	Domeniul de aplicare	Nivelul de cunoștințe
N1	Ghidat	lucrează sub supraveghere și respectă instrucțiunile	rutină, câte o variabilă pe rând	sarcină proprie	înțelegere de bază a terminologiei
N2	Aplicare	lucrează în mod independent în cadrul unor limite stabilite	situații familiare, cu variații limitate	propria funcție	cunoștințe practice, aplică o abordare standard
N3	Competență avansată	își stabilește propria abordare și solicită în mod proactiv opinii	mai multe variabile, o anumită ambiguitate	propria echipă sau propriul proces	cunoștințe aprofundate, evaluează alternativele
N4	Nivel avansat	coordonează activitatea altora și decide asupra abordării	complex, cu interese contradictorii	mai multe echipe sau un departament	cunoștințe aprofundate, oferă sfaturi altora
N5	Conducere	stabilește standardul și politica	strategic, în condiții de incertitudine ridicată	organizație, lanț valoric sau profesie	autoritate, contribuie la dezvoltarea profesiei

5 Repere comportamentale pentru fiecare competență

Punctele de referință se află la N1, N3 și N5. N2 și N4 nu sunt ancorate în mod deliberat: evaluatorii interpolatează între ele, urmând convenția O*NET.

Competență	N1	N3	N5
sensibilitate interpersonală Observarea semnalelor verbale și nonverbale ale celorlalți, identificarea aspectelor care ies în evidență și adaptarea propriului comportament în consecință pe parcursul interacțiunii.	Observă când interlocutorul își pierde interesul sau ezită și întreabă dacă explicația este clară.	Observă tensiunea sau reticența din timpul unei conversații și își adaptează tonul, ritmul și formularea în consecință.	Îi instruește pe ceilalți în recunoașterea semnalelor sociale și utilizează aceste cunoștințe atunci când concepe procese de schimbare delicate la nivelul întregii organizații.

Competență	N1	N3	N5
Toleranța la stres Continuă să furnizeze rezultate de aceeași calitate chiar și sub presiunea timpului, în fața opoziției sau a unor situații neprevăzute și menține un ton profesional în relațiile cu ceilalți.	Continuă să lucreze la sarcina curentă pe măsură ce presiunea crește și îl întreabă pe superior care dintre sarcini poate aștepta.	Lucrează în mod structurat chiar și în perioadele de vârf, menține claritate în acordurile cu clienții și semnalează din timp care rezultate sunt expuse riscului.	Asigură funcționarea organizației în situații de criză, ia decizii în condiții de incertitudine ridicată și stabilește standardul pentru acțiuni calme sub presiune.
Precizie și atenție la detalii Lucrează cu atenție, își verifică propria muncă pentru a depista eventualele erori și respectă angajamentele privind exhaustivitatea și corectitudinea datelor.	Verifică propria muncă cu ajutorul unei liste de verificare și corectează erorile găsite înainte ca lucrarea să fie predată.	Include momente de verificare în propriul proces, ține evidența erorilor și previne repetarea acestora prin ajustarea metodei.	Stabilește standardele privind exhaustivitatea și corectitudinea, verifică eșantioanele și atrage atenția echipelor asupra neglijențelor structurale.
Gestionarea conversațiilor Inițierea, orientarea și încheierea unei conversații în mod intenționat, prin adresarea de întrebări, sintetizarea discuției și stabilirea unor acorduri concrete cu privire la pașii următori.	Urmează o listă pregătită de întrebări, le pune în ordinea indicată și consemnează acordurile la care s-a ajuns.	Alege un tip de întrebare adecvat pentru fiecare etapă, face rezumate pe parcurs și readuce conversația la obiectivul inițial atunci când aceasta se abate de la subiect.	Conduce discuții cu părți cu interese opuse la nivel de consiliu de administrație, elaborează modele de dialog pentru organizație și le testează în practică.
colaborare multidisciplinară Colaborarea cu persoane din alte discipline prin învățarea limbajului și a metodelor acestora și stabilirea unor puncte de plecare comune pentru activitatea în echipă.	Întreabă un coleg dintr-o altă disciplină ce înseamnă termenii tehnici și îi rezumă răspunsul.	Analizează problema împreună cu specialiști din diferite discipline și elaborează o abordare comună, cu o repartizare clară a rolurilor.	Stabilește forme durabile de colaborare între discipline și soluționează conflictele dintre standardele profesionale în funcție de interesul organizațional.
Disciplina și respectarea angajamentelor Respectă acordurile, procedurile și angajamentele chiar și fără supraveghere și raportează în timp util atunci când un angajament se dovedește a fi imposibil de îndeplinit.	Sosește la ora stabilită cu munca convenită și raportează orice întârziere superiorului.	Își asumă doar ceea ce este fezabil, își monitorizează propriile angajamente și informează persoanele implicate imediat ce un termen limită este pus sub presiune.	Stabilește standardul pentru respectarea consecventă a acordurilor de lucru și se adresează oricărei persoane, de la orice nivel, care nu respectă acest standard.

Competență	N1	N3	N5
Procesul metodic de îngrijire și ținerea evidențelor Parcurge etapele de clarificare a problemei de îngrijire, stabilirea obiectivelor, planificare, punere în aplicare și evaluare, și le consemnează în dosarul clientului.	Înregistrează îngrijirile acordate și observațiile în dosar în aceeași zi, utilizând formatul standard de raportare.	Elaborează în mod independent un plan de îngrijire cu obiective măsurabile, îl evaluează periodic și îl ajustează atunci când nevoile de îngrijire se modifică.	Elaborează politica organizației privind ținerea evidențelor și raportarea și coordonează introducerea unui nou standard metodic de îngrijire.
Conștientizarea aspectelor legate de siguranță Este mereu atent la situațiile și acțiunile nesigure la locul de muncă, le semnalează celorlalți și alege metoda de lucru sigură chiar și sub presiunea timpului.	Respectă regulile de siguranță la locul de muncă și solicită confirmare atunci când are îndoieli cu privire la o operațiune.	Recunoaște situațiile nesigure din cadrul propriului proces, intervine și se adresează colegilor fără a întrerupe desfășurarea activității.	Stabilește standardul de siguranță pentru organizație, face ca siguranța să fie un subiect de discuție la toate nivelurile și orientează comportamentul și cultura organizațională.
Analiza problemelor Descompune o problemă în părți, separă cauzele de efecte și precizează ce informații sunt necesare pentru a avansa.	Precizează exact ce anume nu funcționează corect și ce date lipsesc, și aduce aceste informații la cunoștința superiorului.	Analizează o plângere recurentă în funcție de cauzele posibile, le verifică pe baza datelor proprii și identifică cauza cea mai probabilă.	Identifică câteva cauze fundamentale ale problemelor organizaționale persistente și stabilește metoda de analiză pe care o vor utiliza celelalte echipe.
Ascultarea activă și punerea de întrebări de aprofundare Înțelegerea pe deplin a mesajului celeilalte părți, verificarea dacă acesta a fost înțeles corect și utilizarea unor întrebări specifice pentru a scoate la iveală interesele și presupunerile subiacente.	Îi permite interlocutorului să-și termine ideea, ia notițe și, ulterior, întreabă despre orice aspect care a rămas neclar.	Rezumează atât conținutul, cât și sentimentul celeilalte părți și pune întrebări până când devine vizibil adevăratul interes din spatele cererii.	Detectează semnale subtile în conversațiile cu directorii și supervizorii și le utilizează pentru a ajusta politica organizațională în timp util.

Competență	N1	N3	N5
Cunoașterea limbii olandeze la nivel profesional Stăpânirea limbii olandeze, atât în vorbire, cât și în scris, la un nivel din Cadrul European Comun de Referință care corespunde cerințelor postului.	Poate gestiona conversații simple legate de muncă și poate citi instrucțiuni scurte la nivelul A2-B1 din Cadrul european de referință.	Redactează și discută cu fluență documente profesionale la nivelul B2 și își adaptează stilul de exprimare la situații formale și informale.	Stăpânește limba olandeză la nivelul C1-C2, editează publicații scrise de alții și utilizează cu precizie formulările profesionale și juridice.
spirit de echipă și disponibilitate Sprijinirea colegilor în activitatea lor fără a li se cere acest lucru, punerea la dispoziție a propriilor cunoștințe și luarea în considerare a volumului de muncă și a intereselor colegilor.	Îl ajută pe un coleg care solicită acest lucru în mod explicit și îi transmite informațiile de care acesta are nevoie.	Observă când un coleg se află în dificultate, îi oferă ajutor și preia temporar sarcinile acestuia fără a-și neglija propria muncă.	Organizează forme de sprijin reciproc în cadrul organizației, cum ar fi schimbul de cunoștințe și înlocuirea în caz de nevoie, și le atrage atenția celorlalți asupra comportamentelor utile.
dezescaladarea conflictelor și stabilirea limitelor Reducerea tensiunilor crescânde sau a comportamentelor nedorite prin păstrarea calmului, stabilirea clară a limitelor și orientarea sau încheierea conversației.	Își păstrează calmul atunci când se confruntă cu o reacție furioasă, lasă cealaltă persoană să vorbească și apelează la un coleg sau la un manager.	Precizează care limită este depășită atunci când comportamentul este nedorit, care este consecința și încheie conversația atunci când este necesar.	Stabilește acorduri la nivel de organizație privind comportamentul neconform, organizează sprijinul și urmărirea cazurilor și asigură respectarea acestor reguli de către manageri.
Trecerea de la o sarcină la alta și de la un rol la altul Alternează între sarcini, roluri și interlocutori în cadrul unei zile de lucru și adaptează conținutul, tonul și ritmul la situația respectivă.	Schimbă sarcina atunci când i se solicită acest lucru și urmează instrucțiunile de lucru primite pentru fiecare sarcină, fără a le amesteca cu cele ale sarcinii anterioare.	Trece în mod autonom de la sarcinile de execuție la cele de consultanță, ține note pentru fiecare rol și reia corect activitatea întreruptă.	Ocupă simultan funcții în mai multe organisme cu interese contradictorii și menține claritatea rolurilor la vedere pentru organizație.

Competență	N1	N3	N5
Învățarea din greșeli și incidente În urma unei erori sau a unui incident, investighează ce s-a întâmplat, identifică cauza fără a atribui vina și modifică metoda de lucru în acel aspect.	Raportează imediat o eroare proprie superiorului și repetă sarcina urmând instrucțiunile corectate.	Analizează propriile erori și cele ale echipei, discută deschis cauza acestora în cadrul ședinței de lucru și ajustează acordurile.	Se asigură că incidentele sunt raportate în condiții de siguranță la nivelul întregii organizații, că cauzele sunt analizate în mod structurat și că lecțiile învățate sunt integrate în politici și standarde.
RGPD și confidențialitatea în practică Cunoaște cerințele legislației privind protecția datelor cu caracter personal relevante pentru propria activitate, știe care este temeiul juridic și perioada de păstrare aplicabile și recunoaște când este necesară notificarea.	Prelucrează datele cu caracter personal numai în conformitate cu instrucțiunile de lucru aplicabile și sesizează cazurile îndoielnice responsabilului cu protecția datelor.	Evaluează în cadrul propriilor procese dacă există un temei juridic, aplică principiul minimizării datelor și gestionează corect solicitările persoanelor vizate.	Stabilește politica de confidențialitate, ia decizii cu privire la operațiunile de prelucrare cu risc ridicat și reprezintă organizația în fața autorității de supraveghere.
Ridicarea și deplasarea în condiții de siguranță în domeniul îngrijirii Deplasează și asistă clienții folosind tehnici de ridicare și dispozitive auxiliare, astfel încât efortul depus de client și de asistentul social să rămână limitat.	Deplasează un client sub îndrumare, cu ajutorul echipamentului prescris, urmând instrucțiunile specialistului desemnat.	Selectează în mod independent tehnica și mijloacele de sprijin pentru un client cu mobilitate limitată și îi instruește pe colegi pe loc.	Stabilește politica privind efortul fizic, analizează cifrele privind incidentele și asigură instituției o reducere demonstrabilă a efortului fizic.
Consultație privind îngrijirea multidisciplinară Aduce contribuții proprii cu privire la un client, în consultare cu alte discipline, evaluează sfaturile acestora și ajunge la acorduri comune.	Aduce contribuții cu propriile observații despre un client în cadrul ședinței și consemnează în dosar acordurile la care s-a ajuns.	Structurează informațiile referitoare la un client cu o situație complexă, evaluează recomandările medicului și ale terapeutului și consemnează acorduri clare privind măsurile ulterioare.	Proiectează structura de consultare a instituției, asigură calitatea deciziilor și mediază în cazul în care disciplinele nu ajung la un acord.

Competență	N1	N3	N5
Forța fizică și rezistența Oferă forța și rezistența necesare pentru a ridica, transporta și muta sarcini pe parcursul unei zile de lucru.	Ridică și transportă sarcini ușoare pe distanțe scurte, utilizând tehnica prescrisă în cadrul sarcinilor proprii.	Deplasează sarcini grele în mod independent, cu ajutorul unor dispozitive, împarte efortul pe durata turei și menține ritmul convenit.	Stabilește, pentru întregul proces, modul în care este distribuită munca grea și care sunt mijloacele de sprijin standard, și justifică această alegere.
Lucrul în ture și programul de lucru neregulat Își organizează propria activitate în funcție de schimburile variabile și programul neregulat, asigură predarea completă a sarcinilor și coordonează planificarea și disponibilitatea împreună cu echipa.	Lucrează conform graficului de serviciu, ajunge la timp și predă sarcinile restante la sfârșitul turei.	Își planifică propria activitate pe parcursul turelor variabile, își alocă sarcinile în momentul zilei care i se potrivește cel mai bine și face schimburi cu atenție.	Elaborează modele de liste de serviciu pentru organizație, evaluează raportul dintre continuitate și fezabilitate și încheie acorduri cu echipa și reprezentanții.
Lucrul cu dispozitive și aplicații digitale Utilizează calculatoare, dispozitive mobile și aplicații standard pentru a îndeplini sarcinile de serviciu, ajustează setările și rezolvă probleme simple de utilizare fără ajutor.	Deschide și utilizează aplicațiile prescrise pentru sarcinile proprii și solicită ajutor ori de câte ori apare un mesaj necunoscut.	Alege dispozitivul și aplicația potrivite pentru fiecare sarcină și remediază problemele obișnuite fără ajutorul altora.	Stabilește la nivel de organizație ce facilități ale mediului de lucru digital sunt utilizate și ghidează implementarea acestora în toate echipele.
Practica în domeniul asistenței medicale și al îngrijirii personale Efectuează proceduri de îngrijire medicală și personală pentru clienți, de la igiena personală până la proceduri specializate, urmărind în același timp starea lor de sănătate.	Se ocupă de un client sub supraveghere, conform planului de îngrijire, și raportează imediat observațiile neobișnuite persoanei responsabile.	Efectuează în mod independent proceduri de îngrijire medicală pentru pacienții cu un tablou clinic fluctuant și solicită intervenția medicului în timp util.	Elaborează linii directoare pentru practica asistenței medicale în cadrul instituției, le evaluează în raport cu rezultatele cercetărilor și îndrumă echipele în procesul de implementare a acestora.

Competență	N1	N3	N5
Siguranța medicamentelor Pregătește, verifică, administrează și înregistrează medicamentele conform protocolului și identifică riscurile de erori, interacțiuni și efecte secundare.	Distribuie medicamentele conform listei de semnături, verificând de două ori, și transmite comenzile neclare unui coleg autorizat.	Verifică în mod independent prescripțiile medicale în ceea ce privește doza și interacțiunile medicamentoase, identifică efectele secundare și se consultă cu farmacia sau cu medicul în legătură cu acestea.	Elaborează politica instituției privind administrarea medicamentelor, analizează rapoartele privind erorile de administrare a medicamentelor și implementează îmbunătățiri pe întregul lanț.

6 Metode de evaluare și validitate

Validitățile sunt estimările meta-analitice corectate ale lui Sackett, Zhang, Berry și Lievens (2022) din Journal of Applied Psychology, care înlocuiesc cifrele mai vechi ale lui Schmidt și Hunter (1998). Dispersia este la fel de importantă ca media: cu o deviație standard ridicată, validitatea variază puternic în funcție de context.

Metodă de măsurare	rho	SD	Ce este
Chestionar de personalitate	0.40	0.15	Autoevaluarea preferințelor comportamentale. La adresa hrnforce se găsesc testele „Big Fifty” și „15PF”.
Centru de evaluare	0.29	0.09	Exerciții multiple, evaluatori multipli, notare pe dimensiuni.
Portofoliu sau dovezi	-	-	O colecție de lucrări sau rezultate anterioare, evaluate în funcție de criterii prestabilite.
Situational Judgement Test	0.12	0.11	Scenariu cu opțiuni de răspuns, notat în funcție de cunoștințe sau de tendințe comportamentale.
Feedback la 360 de grade	-	-	Mai mulți evaluatori din anturajul persoanei respective evaluează comportamentul în raport cu repere comportamentale.
Test de cunoștințe	0.40	0.13	Test de cunoștințe declarative privind posturile, elaborat de obicei pentru fiecare client în parte.
Observarea la locul de muncă	-	-	Observarea structurată a locului de muncă cu ajutorul unui formular bazat pe repere comportamentale.
Testul cu probe de lucru	0.33	0.09	Candidatul realizează o probă de lucru reprezentativă în condiții standardizate.
Interviu structurat	0.42	0.19	Interviu bazat pe comportament, cu întrebări fixe și o scală de evaluare pentru fiecare întrebare.

7 Instrumente de evaluare pentru acest post

Instrument hrnforce	Competențe	Ce măsoară
Big Fifty	10	Chestionar de personalitate, 150 de itemi, 25 de factori
360 Feedback	8	Evaluări multiple bazate pe repere comportamentale
Competency Check	8	Evaluarea competențelor la nivel comportamental

Instrument hrmforce	Competențe	Ce măsoară
Test de cunoștințe (specific clientului)	6	Test de cunoștințe profesionale, personalizat pentru fiecare client
Testul cu probe de lucru	5	Eșantion reprezentativ de muncă în condiții standardizate
Colour Profile (Jung)	2	Patru tipuri de culori, corelate cu factorii „Big Fifty”
15PF	2	Profilul de personalitate, o alternativă mai succintă la Big Fifty
Mental Resilience (4C)	2	Reziliența mentală conform modelului 4C
Communication Styles	1	Stilul preferat de comunicare
Portofoliu	1	Evaluarea activității anterioare în raport cu criterii prestabilite
Ability Scan	1	Test de aptitudini: abilități de raționament verbal, numeric și abstract
Conflict Styles	1	Stilul preferat în situații de conflict
Interviu structurat	1	Interviu comportamental cu structură fixă

8 Cum se utilizează acest profil

1. Conveniți asupra profilului cu managerul de recrutare înainte de evaluarea primului candidat. Modificările de ponderare efectuate ulterior fac ca rezultatul să fie de nejustificat.
2. Alegeți metoda de evaluare pentru fiecare competență din coloana „Metoda de evaluare”. Combinați cel mult trei metode pentru fiecare candidat.
3. Calibrați evaluatorii într-o sesiune de două ore, utilizând punctele de referință din capitolul 5. Punctele de referință fără instruirea evaluatorilor au un efect redus.
4. Completați calculatorul de compatibilitate și discutați lacunele în cadrul conversației privind dezvoltarea profesională. Tipurile A și G sunt criterii de selecție, nu obiective de dezvoltare trimestriale.

Sursă: hrmforce Skills Framework 2.0, versiunea 2.0.0, creată la 2026-09-08. Corelații cu 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 și clasificarea ocupațională olandeză CBS BRC 2014, ediția 2025. Acest profil reprezintă un punct de plecare, nu un standard: adaptați-l la propria organizație înainte de a-l utiliza ca bază pentru selecție.

