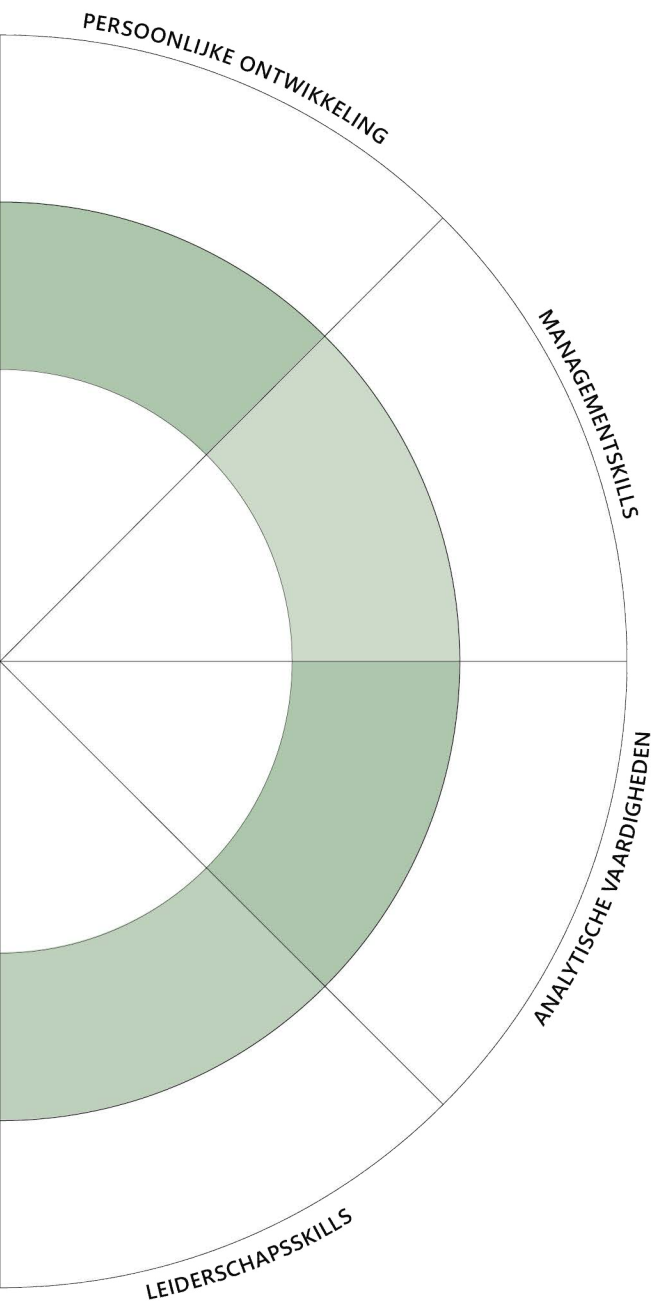




COMPETENTIEGIDS

OPEN INNOVATIE PROJECTLEIDER

**HE
LLO
NEW
DAY**

Medewerker

Huidig niveau medewerker

Beoordeeld door

Datum beoordeling

UITLEG COMPETENTIEGIDS

Goed dat je aan je ontwikkeling wil werken!

Deze gids bestaat uit 2 delen:

- de basis: 8 karaktereigenschappen
- een overzicht van de benodigde competenties voor een open innovatie consultant op junior, medior en senior-niveau bij Hello New Day.

Deze gids vul je zelf in, over jezelf. En je vraagt iemand die jouw competenties kan beoordelen, bijvoorbeeld je leidinggevende, of iemand met wie je nauw samenwerkt. Het doel van deze gids is samen het gesprek aangaan en inzicht krijgen in waar ruimte voor verbetering is, zodat een gericht ontwikkelplan kan worden opgesteld.

Ja, maar hóe dan?

- Zowel de medewerker als een leidinggevende scoren iedere karaktereigenschap of competentie op een schaal van 1-5, en (bij competenties) op niveau van junior, medior of senior.
- Bij scoren van bijv. een medior bekijk je eerst de tekst onder medior-niveau. Liggen de competenties op een lager of hoger niveau? Dan beoordeel je op dat niveau (dus jr. of sr). Scoor je dus een 1 of 5, kijk dan ook naar het lagere of hogere niveau (indien van toepassing).



- Na het invullen van de hele gids, het bespreken met je leidinggevende en het vaststellen van de scores, kan de competentiekring worden opgemaakt voor een beknopt visueel overzicht.
- Op basis van de ingevulde competentiegids kom je tot één of meerdere leerdoelen, waar je de komende maanden extra aandacht aan wil besteden.

We wensen je veel plezier en inzichten!

Heb je hierover nog vragen? Dan kun je terecht bij Thijs, Gido of Marlies.

DE BASIS

	PRO-ACTIVITEIT	ADAPTIEF VERMOGEN	POSITIEVE HOUDING	ONDERZOEKENDE HOUDING
	De medewerker onderneemt zelfstandig actie zonder af te wachten, ziet kansen en risico's vroegtijdig, en neemt initiatief om verbeteringen door te voeren of problemen op te lossen. Dit omvat ook het signaleren van uitdagingen in innovatieprocessen.	De medewerker past zich snel en effectief aan veranderende omstandigheden aan, zowel intern als extern. Hij/zij kan omgaan met onzekerheid en flexibel inspelen op nieuwe informatie.	De medewerker werkt met enthousiasme en energie, straalt optimisme uit, en kan anderen motiveren. Hij/zij zoekt constructieve oplossingen en blijft gefocust op kansen, zelfs in uitdagende situaties.	De medewerker toont nieuwsgierigheid en een kritische blik, vraagt door, en heeft een oprechte interesse in nieuwe ideeën en kennis. Hij/zij gebruikt wetenschappelijke of data-gedreven methodes om tot de kern van een probleem te komen en oplossingen te ontwikkelen.
TOELICHTING				
VERBETERPUNTEN				

INNOVATIEVE HOUDING

De medewerker denkt creatief en out-of-the-box, durft bestaande processen of ideeën uit te dagen en is altijd op zoek naar nieuwe, baanbrekende oplossingen die waarde toevoegen. Senior: Hij of zij stimuleert en leidt innovatieprojecten met lef en visie.



BALANS HOUDEN TUSSEN INTERN, EXTERN EN ZELFONTWIKKELING

De medewerker verdeelt tijd en energie effectief tussen interne organisatiebehoeften en externe projecten. Daarnaast blijft hij/zij gericht op persoonlijke groei, reflecteert regelmatig en houdt zijn/haar relevante kennis en vaardigheden op peil, bijvoorbeeld door trainingen of lezen van kennisdocumenten/boeken.



PRAGMATISME

Medewerker heeft het vermogen om praktische oplossingen te vinden en te implementeren die aansluiten bij de situatie en behoeften van de klant. Het richt zich op resultaat en effectiviteit, waarbij theoretische perfectie ondergeschikt is aan wat in de praktijk werkt. Een pragmatische aanpak combineert probleemoplossend vermogen, prioriteiten stellen en flexibiliteit om doelstellingen te bereiken binnen de beschikbare middelen.



DOORZETTINGSVERMOGEN

De medewerker geeft niet op bij tegenslagen, blijft gemotiveerd om doelen te bereiken, en toont veerkracht in moeilijke situaties. Hij/zij weet anderen te inspireren door focus en vastberadenheid.



TOELICHTING

VERBETERPUNTEN

TOELICHTING

VERBETERPUNTEN

TOELICHTING

VERBETERPUNTEN

TOELICHTING

VERBETERPUNTEN

INNOVATIEVAARDIGHEDEN

JUNIOR

De junior consultant heeft kennis en begrip van enkele innovatietheorieën, -modellen en bijbehorende methoden en werkvormen. De junior past deze kennis toe tijdens ondersteuning van een meer ervaren consultant in diverse projecten, en leert daarmee 'onze' taal spreken.

Basis 'innovatietheorie'

'IDEE-methode', Start With Why, Lean Startup en Design Thinking.

Basis 'werkvormen'

Brainstorm-vormen, prototyping, OI-puzzel, stakeholder-analyse, halen & brengen-sessie.

Toepassing

Zelfstandig kunnen voorbereiden en begeleiden van kleinere projecten/bijeenkomsten waarin geleerde theorieën en werkvormen worden toegepast.

Reflectievermogen

Kunnen reflecteren op de toepasbaarheid van verschillende theorieën en werkvormen in verschillende soorten projecten.

MEDIOR

De medior consultant heeft diepgaande kennis van innovatietheorieën en is in staat om als projectleider per project en fase het juiste instrument te kiezen. Daarnaast ontwikkelt de medior consultant aanvullende kennis die betrekking heeft op innovatie op fieldlab-niveau, wat individuele proeftuinen overstijgt en om andere methodieken/werkvormen vraagt.

Verdieping 'innovatietheorie'

Systems Thinking.

Werkvormen op 'tactisch' niveau

Business Model Canvas, Value Proposition Canvas, Ecosysteemscaan.

Toepassing

Zelfstandig in staat om klanten en stakeholders te adviseren over methodologische keuzes en het innovatieproces.

Koppeling operationeel/tactisch

In staat om proeftuinplannen te toetsen aan bredere fieldlab-doelstellingen, en hierover te adviseren/bij te sturen waar nodig.

SENIOR

De senior consultant heeft uitgebreide kennis van het ontwerpen en begeleiden van innovatieprocessen rondom grote maatschappelijke vraagstukken. Daarnaast heeft de consultant strategische kennis van innovatie-ecosystemen en is hij in staat om succesvolle innovaties op te schalen.

Strategische kennis innovatieprocessen

Systemische innovatie, sociale innovatie, impactgedreven innovatie.

Toepassing

Formuleren van lange-termijn strategieën en vermogen om strategisch advies te geven over innovatievraagstukken op bestuurlijk niveau. Daarnaast bijdragen aan beleidsontwikkeling en visie, en het kunnen bevorderen van een innovatieve cultuur binnen een innovatie-ecosysteem en/of fieldlab.

Autoriteit open innovatie

Thought leader zijn op het gebied van open innovatie, en actief bijdragen aan kennisdeling en methodologische vernieuwing binnen het vakgebied.

STAKEHOLDERMANAGEMENT

JUNIOR

De junior legt een basis voor effectief stakeholdermanagement door betrokkenheid te tonen, relaties op te bouwen en vertrouwen te winnen. Het werk bestaat vooral uit het ondersteunen van meer ervaren collega's en het ontwikkelen van communicatieve en empathische vaardigheden.

Empathische en vertrouwen winnen

Leert zich empathisch op te stellen, luistert actief naar stakeholders en toont interesse en begrip voor hun perspectieven en zorgen. Zorgt voor consistentie en betrouwbaarheid in zijn/haar communicatie, zodat stakeholders vertrouwen opbouwen.

Luisteren en afstemmen

Luistert effectief naar en stemt af met stakeholders. Gebruikt heldere en gestructureerde communicatie (bijv. voorbereide presentaties of notities).

Ondersteunen

Helpt bij het coördineren van kleine taken binnen het projectteam, assisteert projectmanagers in hun samenwerking met stakeholders, en biedt operationele ondersteuning bij meetings of bijeenkomsten.

Verbinden

Richt zich op het opbouwen van positieve relaties met projectdeelnemers, leert individuele belangen en voorkeuren te begrijpen en fungeert als aanspreekpunt voor eenvoudige vragen en verzoeken.

MEDIOR

De medior werkt zelfstandig en kan stakeholders effectief betrekken, belangen managen en zorgen voor een harmonieuze samenwerking. Hij/zij kan relaties actief onderhouden en eventuele spanningen oplossen, waar nodig in overleg met de senior.

Relatiebeheer

De medior beheert stakeholderrelaties dankzij een consistent betrouwbare, empathische houding. Hij/zij kent de behoeften en zorgen van stakeholders. Kan vertrouwen winnen op basis van reputatie en bewezen inzet.

Communicatie

Past de communicatiestijl met diverse stakeholders aan o.b.v. situatie en behoeften. Kan complexe boodschappen vertalen en confronterende onderwerpen op een diplomatieke manier bespreken.

Faciliteren

Heeft een actieve rol in het faciliteren van meetings, stimuleren van stakeholders en creëren van een veilige omgeving waarin samenwerking als waardevol wordt ervaren.

Verbinden

Neemt initiatief om stakeholders met elkaar te verbinden door bruggen te bouwen tussen partijen met overlappende belangen. Onderhoudt meerdere relaties en heeft inzicht in de bredere dynamiek en belangen van het stakeholdernetwerk.

SENIOR

De senior consultant is de strategische leider in stakeholdermanagement, met een diep inzicht in de belangen en motivaties van alle betrokkenen. Hij/zij is verantwoordelijk voor het creëren van een duurzaam en betrokken netwerk van stakeholders, het oplossen van complexe conflicten en het onderhouden van langdurige relaties.

Empathische en betrouwbare houding

De senior toont empathie en betrouwbaarheid en heeft inzicht in de belangen en gevoeligheden van verschillende stakeholders.

Interpersoonlijke communicatie

Kan complexe onderwerpen en belangen met diplomatie en overtuigingskracht bespreken. Zorgt ervoor dat stakeholders de projectdoelen zien als gezamenlijke prioriteit. Heeft het vermogen om moeilijke gesprekken op een constructieve manier te voeren en weet hoe hij/zij gevoelige onderwerpen moet aanpakken.

Samenwerken

Bouwt aan een duurzame samenwerking waarin stakeholders zich verantwoordelijk voelen voor het succes van het project. De senior helpt partijen om gezamenlijke doelen en waarden te definiëren en te bereiken.

Verbinden

Verbindt stakeholders strategisch om een solide en breed gedragen netwerk te ontwikkelen. Kan relevante partners die bijdragen aan het grotere maatschappelijke doel van het project met elkaar verbinden. Treedt op als brugbouwer tussen organisaties met soms conflicterende belangen en weet samenwerkingen te versterken.

MANAGEMENTSKILLS

JUNIOR

De junior consultant raakt vertrouwd met de projectmanagement-kant van de 'Hello New Way of Working'. De junior doet daarmee ervaring op in projecten, veelal onder begeleiding van een meer ervaren consultant.

Basiskennis projectmanagement

Planning, tijdbeheer, eenvoudige dashboards, Prince2, Agile, Getting Things Done.

Basiskennis bedrijfsstrategieën

Business Model Canvas, OGSM-model.

Basis werkvormen

Hello New Day 'way of working': voorbereiden, faciliteren en vastleggen van meetings, voorbereiden rapportage naar stuurgroep, inzicht in projectfinanciën, Trello, projectdocumentatie bijhouden

Toepassing

In uitvoerende rol toepassen van projectmanagement-principes in projecten, onder begeleiding van een medior of senior. Zelfstandig uitvoeren van eenvoudigere taken

MEDIOR

De medior consultant heeft diepgaandere kennis van verschillende projectmanagement-principes, en is in staat om het juiste instrument toe te passen in de juiste context. Daarnaast doet de medior consultant meer ervaring op door steeds vaker op te treden als projectleider.

Afweging verschillende projectmanagementmethodes

In staat om voor specifieke werkgroepen, samenwerken en/of projectfasen de meest geschikte projectmanagement-methode te selecteren en toe te passen.

Verbinden projectdoelstellingen aan strategie

In staat om projectdoelstellingen en -plannen te toetsen aan bredere bedrijfs-/organisatiedoelstellingen en strategieën

Financiën en Impact

Opstellen en beheren van projectbudgetten en rapporteren over financiële voortgang. Innovation Accounting toepassen om impact van projecten zichtbaar en toegankelijk te maken

Stuurgroep

Inrichten van een stuurgroep voor een proeftuin en/of fieldlab, inclusief organiseren, voorzitten en opvolgen van bijeenkomsten met deze stuurgroep.

SENIOR

De senior consultant heeft uitgebreide kennis en ervaring met strategisch projectmanagement en het implementeren van bedrijfsstrategieën binnen innovatieprojecten. De senior heeft regelmatig de leiding over fieldlabs en innovatieprogramma's.

Diepgaande kennis van programmanagement

Om fieldlabs te kunnen managen

Aligneren van projectdoelstellingen met bedrijfsdoelstellingen

In staat om voor grotere projecten/fieldlabs de uit te voeren activiteiten en bredere bedrijfsdoelstellingen continu met elkaar te matchen.

Financiën en Impact

Grondige kennis van financiële planning op afdelingsniveau, inclusief risicobeheer, kostenoptimalisatie en prestatie monitoring.

Toepassing

Leiding nemen over fieldlabs en/of innovatieprogramma's, waar meerdere proeftuinen, projecten en/of diensten onder hangen. In staat om daarin zelfstandig keuzes te maken en adviezen te geven aan stuurgroepen op directieniveau.

ANALYTISCHE VAARDIGHEDEN

JUNIOR

De junior consultant krijgt hulpmiddelen aangereikt om informatie in te winnen over een bepaald(e) onderwerp/sector, en om complexe zaken helder te structureren. De junior past deze kennis en vaardigheden toe in projecten, onder begeleiding van een meer ervaren consultant.

Basis informatieverzameling

Kwalitatieve onderzoeksmethoden, zoals interviews en literatuuronderzoek.

Basis 'analytische vaardigheden'

Opstellen van onderzoeksplannen samen met klanten en collega's, formuleren van aannames en hypothesen, structureren en analyseren van informatie.

Basis frameworks

Root-cause analysis (5 Why's), 7 W's

Toepassing

Assisteren bij opstellen van onderzoeksplannen, voorbereiden en afnemen van eenvoudige interviews met stakeholders, analyseren van resultaten

MEDIOR

De medior consultant kan als projectleider zelfstandig onderzoeksplannen opstellen, uitvoeren en analyseren, om aannames te kunnen valideren en waardevolle inzichten over een sector boven tafel te krijgen, ten gunste van het innovatieproces.

Gevorderde onderzoeksvaardigheden

Opstellen van gerichte interviewprotocollen ter validatie van specifieke aannames en hypothesen

Probleemoplossende technieken

Sectoranalyse, stakeholder gap-analyse, SWOT-analyse

Hoofd- en bijzaken

In staat om uit grote hoeveelheden informatie hoofd- en bijzaken van elkaar te scheiden en prioriteiten te stellen

Toepassing

Zelfstandig opstellen en uitvoeren van onderzoeksplannen ten behoeve van het innovatieproces

SENIOR

De senior consultant is in staat om informatie in te winnen, structureren en analyseren met betrekking tot complexe sectorale vraagstukken en innovatie-ecosystemen. Dit stelt de senior in staat om strategische en beleidsadviezen te geven en onderbouwen rondom grotere maatschappelijke opgaven.

Diepgaande analysetechnieken

Kennis van strategische analysemodellen en probleemoplossingstechnieken.

Complexe materie toegankelijk maken

Gebruik maken van metaforen, storytelling en visuele hulpmiddelen om complexe materie behapbaar te maken voor een breed publiek.

Patroonherkenning

In staat om sectorale patronen te ontdekken en complexe inzichten te vertalen naar strategische aanbevelingen en mogelijke innovatiekansen.

Toepassing

Opbouwen van diepgaande sectorkennis om innovatiebeleid mee te helpen vormgeven. Strategisch adviseren van klanten en helpen identificeren van toekomstige innovatiegebieden.

LEIDERSCHAPSSKILLS

JUNIOR

De junior consultant ontwikkelt basisleiderschapsvaardigheden en ondersteunt het projectteam voornamelijk in uitvoerende en ondersteunende rollen, terwijl hij/zij zich vertrouwd maakt met de basisprincipes van verandermanagement.

Visie overbrengen

Ondersteunt projectmanagers bij het begrijpen en doorgeven van de projectvisie en strategie aan de rest van het projectteam. Helpt bij de vertaling van complexe ideeën naar concrete taken en doelen.

Verandermanagement

Krijgt een basisbegrip van veranderingsprocessen en de uitdagingen die hiermee gepaard gaan. Assisteert bij het faciliteren van veranderingen door feedback van projectleden te verzamelen en met projectmanager te bespreken.

Omgaan met weerstand

Leert weerstand te herkennen bij projectdeelnemers en meldt dit bij de medior of senior consultants. De junior consultant leert verschillende bronnen van weerstand te onderscheiden (bijvoorbeeld op inhoud, eigen rol, tijd, scope).

Sturen op impact

Richt zich op het nauwkeurig en op tijd uitvoeren van taken die bijdragen aan het grotere doel, en rapporteert resultaten en uitdagingen aan de projectmanager.

MEDIOR

De medior consultant is een zelfstandige teamspeler die leiderschapsvaardigheden verder ontwikkelt en actief bijdraagt aan verandermanagement en het sturen op resultaten. Dit niveau vereist het kunnen sturen op impact en betrokkenheid op meerdere organisatieniveaus.

Visie overbrengen

Kan de visie en strategie van het project zelfstandig overbrengen aan projectleden en stakeholders. Gebruikt hiervoor communicatietechnieken die de visie in begrijpelijke, motiverende termen presenteren.

Verandermanagement

Kan verandering actief begeleiden door onzekerheden en angsten bij projectleden te bespreken en te verminderen. Gebruikt methoden om de veranderbereidheid te vergroten, zoals het organiseren van feedbackrondes en het duidelijk communiceren van de voordelen van verandering.

Omgaan met weerstand

Kan weerstand herkennen en begrijpen waar deze vandaan komt. Gebruikt overtuigings- en luistervaardigheden om deze weerstand om te zetten in constructieve bijdragen, bijvoorbeeld door in te spelen op belangen en zorgen van stakeholders.

Sturen op impact

Stelt doelen op voor het eigen werk en het projectteam, meet voortgang en bewaakt de consistentie van het projectteam richting het projectdoel. Kan knelpunten en uitdagingen signaleren en passende oplossingen voorstellen om de voortgang te waarborgen.

SENIOR

De senior consultant fungeert als de strategische leider en mentor voor het projectteam en stakeholders. Hij/zij is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en implementeren van visie, verandermanagement en resultaatgerichtheid, met een sterke focus op impact en duurzame verandering.

Visie ontwikkelen en overbrengen

Ontwikkelt en vertaalt een strategische visie voor complexe innovatieprojecten en zorgt ervoor dat deze helder en inspirerend wordt overgebracht aan alle stakeholders.

Verandermanagement

Leidt veranderingen op strategisch niveau en inspireert stakeholders om nieuwe richtingen te omarmen. Gebruikt verandermanagementmodellen en technieken om weerstand tegen verandering te verminderen, en biedt helderheid over de lange-termijnvoordelen van het project.

Omgaan met weerstand

Gebruikt strategische overtuigingskracht om weerstand op verschillende niveaus binnen en buiten het project te managen. Biedt ondersteuning en inzicht om weerstand om te buigen naar betrokkenheid, en toont daarbij empathie en respect voor zorgen en belangen van alle betrokkenen.

Sturen op impact

Neemt de verantwoordelijkheid voor de algehele impact en resultaten van het project. Gebruikt KPI's, benchmarks en voortgangsmetingen om resultaten te evalueren en past strategieën aan om impact te maximaliseren. Stelt hoge doelen en ondersteunt het projectteam om deze te bereiken door gericht te coachen en motiveren.

COMMUNICATIE

JUNIOR

De junior consultant ontwikkelt basisvaardigheden in alle vormen van communicatie en ondersteunt het team vooral op uitvoerend niveau. De focus ligt op het leren van effectieve en duidelijke communicatie, zowel in het creëren van visuals als in schriftelijke en mondelinge interacties.

Visuele communicatie

Maakt gebruik van basale visuele hulpmiddelen zoals eenvoudige presentaties om ideeën duidelijk te maken. Zorgt voor een verzorgde en overzichtelijke opmaak en ondersteunt het team met visuele elementen die helpen om de boodschap te verduidelijken (of geeft de opdracht daartoe).

Schriftelijke communicatie

Produceert duidelijke en gestructureerde documenten, zoals notulen, samenvattingen en e-mails. Leert kernboodschappen helder en beknopt te verwoorden, en oefent in het schrijven van beknopte en correcte tekst.

Verbale communicatie

Richt zich op helder en bondig spreken tijdens project-meetings en bij contact met stakeholders. Kan goed luisteren en eenvoudige vragen beantwoorden. Leert om ideeën en input op een georganiseerde manier te presenteren en oefent in actieve deelname aan gesprekken.

Non-verbale communicatie

Ontwikkelt bewustzijn van non-verbale signalen zoals houding, oogcontact en gezichtsuitdrukkingen om professioneel en betrokken over te komen. Let op een open houding en spiegelt non-verbale signalen om positief over te komen.

MEDIOR

De medior beheerst alle vormen van communicatie voldoende om zelfstandig te werken en effectief interacties te begeleiden met interne en externe stakeholders. Hij/zij is verantwoordelijk voor het duidelijk overbrengen van boodschappen en het faciliteren van samenwerking.

Visuele communicatie

Maakt of zorgt voor visuele presentaties die aantrekkelijk, professioneel en overtuigend zijn. Gebruikt visuele elementen zoals infographics en schema's om complexere ideeën over te brengen en stakeholders te betrekken. Kan visuele elementen strategisch inzetten om kernboodschappen te versterken.

Schriftelijke communicatie

Schrijft zelfstandig projectrapportages, adviezen en e-mails die beknopt en overtuigend zijn. Weet complexe informatie op een heldere en gestructureerde manier op te schrijven en past schrijfstijl aan op doelgroep en context.

Verbale communicatie

Communiqueert mondeling op een overtuigende manier en past de toon en stijl aan naar gelang het publiek. Kan vergaderingen leiden, effectief reageren op vragen en zorgen van stakeholders, en gesprekstechnieken gebruiken om draagvlak te creëren.

Non-verbale communicatie

Maakt bewust gebruik van non-verbale communicatie om het gesprek positief te beïnvloeden, d.m.v. oogcontact, houding en handgebaren. Toont actief betrokkenheid door een open en empathische houding.

SENIOR

De senior consultant beheerst communicatie op strategisch niveau en kan complexe, inspirerende boodschappen overbrengen aan diverse stakeholders. Hij/zij gebruikt alle vormen van communicatie om invloed uit te oefenen, relaties op te bouwen en impact te maximaliseren.

Visuele communicatie

Ontwerpt of zorgt voor visuele elementen die complexe ideeën en strategieën toegankelijk en aantrekkelijk maken. Gebruikt visuals niet alleen om informatie over te dragen, maar ook om te inspireren en de kernboodschap te versterken.

Schriftelijke communicatie

Schrijft rapporten en strategische voorstellen die niet alleen informatief maar ook inspirerend zijn. Gebruikt overtuigende taal en krachtige argumenten om de lezer te overtuigen en weet complexe onderwerpen toegankelijk en aantrekkelijk te presenteren voor een breed publiek.

Verbale communicatie

Kan complexe boodschappen op een inspirerende en diplomatieke manier overbrengen en verschillende belangen harmoniseren. Is in staat is om belangrijke presentaties te leiden, stakeholders te motiveren en lastige boodschappen met tact te communiceren.

Non-verbale communicatie

Gebruikt non-verbale communicatie om vertrouwen te wekken en invloed uit te oefenen. Straalt zelfvertrouwen en betrouwbaarheid uit door houding, gezichtsuitdrukking en handgebaren en weet deze aan te passen aan de situatie en de cultuur van de aanwezigen.

BUSINESS DEVELOPMENT

JUNIOR

De junior consultant raakt vertrouwd met de principes en frameworks die Hello New Day hanteert bij het uitbreiden van klantrelaties en het genereren van nieuwe kansen. Daarnaast doet de junior daarmee eerste ervaring op, onder begeleiding van een meer ervaren consultant.

Basis business development modellen

AIDA-model, BITSER-model, HOU WEAL WEAP, Pains&-Gains-Analyse (Value Proposition Canvas).

HND business development 'Way of Working'

Opstellen van offertes, plannen van aanpak en andere klantgerichte documenten.

Marktonderzoek

Begrip van marktanalyse en concurrentieonderzoek, en dit kunnen toepassen onder begeleiding.

Toepassing

Ondersteunen in de voorbereiding van, tijdens, en ter opvolging van klantgesprekken. Kleinere deals sluiten en bestaande klantrelaties onderhouden. Vieren van simpele salesgesprekken in opdracht van een medior of senior. Ondersteunen bij grotere sales-gesprekken, onder begeleiding van een medior of senior consultant.

MEDIOR

De medior consultant is in staat om meer zelfstandig kansen te spotten en leads te genereren. Vanuit de rol van projectleider is de medior daarnaast verantwoordelijk voor het onderhouden van bestaande klantrelaties/opdrachtgevers.

Gevorderde kennis business development-processen

Ervaring met het uitvoeren van marktanalyses en kansen spotten.

Basiskennis 'sales-technieken'

Technieken die helpen in onderhandelingen over offertes en samenwerkingsvoorstellen.

Netwerken

Benutten van eigen netwerk en netwerken achter bestaande klanten om nieuwe kansen te creëren.

Toepassing

Pro-actief benaderen van potentiële nieuwe klanten en vanuit daar nieuwe leads genereren.

SENIOR

De senior consultant is in staat om ook langere termijn kansen te identificeren en strategische business development toe te passen. Daarbij heeft de senior in het bijzonder oog voor nieuwe propo-sities die bijdragen aan de groeidoelstellingen van de organisatie.

Strategisch business development

Uitgebreide kennis van klanten, hun markten en eigen concurrenten, en in staat om de afweging te maken over waar te investeren en welke kansen te benutten/prioriteren.

Doorontwikkelen HND-producten

De senior is in staat te reflecteren op veranderingen in de markt en wat dit vraagt van het portfolio aan producten en diensten wat door Hello New Day wordt geleverd aan klanten. De senior speelt een leidende rol in de doorontwikkeling van dit portfolio

Diepgaande klantrelaties

In staat om sterke klantrelaties op te bouwen en te onderhouden, en om als vertrouwenspartner te fungeren voor belangrijke klanten en stakeholders.

Toepassing

Leidinggeven aan grootschalige acquisitie- en samenwerkingsinitiatieven (inrichting Fieldlabs), en adviseren van management over nieuwe markt- en klantkansen.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

JUNIOR

De junior consultant richt zich op het leggen van een solide basis voor professionele groei. Het doel is om bewust te worden van eigen sterktes en ontwikkelpunten en deze te verbeteren door zelfreflectie en feedback. Persoonlijke ontwikkeling draait in deze fase om het opbouwen van vertrouwen, leren van fouten, en het eigen maken van kernvaardigheden die essentieel zijn voor succesvolle samenwerking binnen projecten.

Zelfreflectie en bewustwording

- Begrijpt het belang van persoonlijke ontwikkeling en toont motivatie om te leren.
- Kan basisreflecties uitvoeren op eigen functioneren.
- Herkent sterke en zwakke punten met begeleiding.

Leer- en ontwikkelbereidheid

- Stelt zich open voor feedback en kan hier gericht mee aan de slag.
- Zet eenvoudige leerdoelen voor zichzelf, vaak met hulp van een bila-partner/buddy.
- Durft vragen te stellen en fouten te maken.

Samenwerking en communicatie

- Ontwikkelt vaardigheden om constructieve feedback te geven en ontvangen.
- Neemt verantwoordelijkheid voor eigen groei.

MEDIOR

De medior consultant richt zich op het versterken van zelfstandigheid en het ontwikkelen van persoonlijke leiderschapsvaardigheden. Persoonlijke ontwikkeling op dit niveau draait om het effectief balanceren van professionele taken en zelfontplooiing, met een focus op het vergroten van impact en het ondersteunen van anderen in hun groei. Het doel is om proactief leerdoelen te stellen, nieuwe competenties te ontwikkelen en complexe uitdagingen zelfstandig aan te gaan.

Gevorderde Zelfreflectie

- Kan regelmatig reflecteren zonder externe sturing.
- Weegt sterktes en zwaktes af tegen professionele doelen en ontwikkelt actieplannen.
- Toont groei in emotionele intelligentie (begrip van eigen en andermans emoties).

Proactieve Ontwikkeling

- Initieert eigen ontwikkeltrajecten en zet lange-termijndoelen.
- Werkt actief aan specifieke vaardigheden, zoals facilitatie en leiderschap.
- Levert input aan de ontwikkeling van anderen, bijvoorbeeld door begeleiding van junioren/stagiaires.

Persoonlijk Leiderschap

- Balanceert persoonlijke ontwikkeling met projecten en teamverantwoordelijkheden.
- Kan omgaan met complexiteit en stress en zoekt ondersteuning wanneer dit nodig is.

SENIOR

De senior consultant richt zich op meesterschap en strategische impact. Persoonlijke ontwikkeling is in deze fase gericht op het verdiepen van expertise, het vergroten van invloed binnen en buiten de organisatie en het inspireren van anderen. Het doel is om te groeien als een autoriteit die innovatieve oplossingen aandrijft, een coach voor collega's is, en de persoonlijke groei inzet om maatschappelijke uitdagingen effectief aan te pakken.

Zelfmeesterschap

- Integreert reflectie en persoonlijke ontwikkeling in dagelijks werk.
- Functioneert als rolmodel in zelfkennis en gedragsflexibiliteit.

Leiderschap in Ontwikkeling

- Helpt anderen in hun ontwikkeling, inclusief coaching en conflictmanagement.
- Stuurt persoonlijke en collectieve groei in lijn met organisatiedoelen.
- Stimuleert de interne leercultuur.

Strategische Ontwikkelingsfocus

- Kent zijn/haar professionele niche en ontwikkelt zich als een autoriteit op dat gebied.
- Toont innovatie in hoe persoonlijke groei wordt ingezet om bredere impact te realiseren.

COMPETENTIECIRKEL



DE BASIS							
PRO-ACTIVITEIT	ADAPTIEF VERMOGEN	POSITIEVE HOUDING	ONDERZOEKENDE HOUDING	INNOVATIEVE HOUDING	BALANS HOUDEN TUSSEN INTERN, EXTERN & ZELFONTWIKKELING	PRAGMATISME	DOORZETTINGS-VERMOGEN

