



Competentie Profiler

Functie
HFM Adviseur

Opdrachtgever
HFMtalentindex

Gemaakt op
01-03-2021

Competentieprofiel HFM Adviseur

Voor de functie HFM Adviseur zijn onderstaande personen uitgenodigd om deel te nemen aan de online profilingsessie:

Naam	Relatie tot de functie	Afgerond?
Anne Voorbeeld	Vervult de functie zelf	Ja
Willem Voorbeeld	Werkt samen met deze functie (collega)	Ja

Voor de functie HFM Adviseur zijn onderstaande competenties als meest onderscheidend geselecteerd. De volgorde van de competenties geeft de mate van overeenstemming tussen de betrokkenen weer. De bovenste competentie is door de meeste mensen geselecteerd.

Analyseren en oordeelsvorming	Erop gericht zijn zaken systematisch te onderzoeken.
Contactvaardigheid	In staat zijn om effectief contact te leggen met anderen.
Draagvlak creëren	Zich een voorstelling maken van wat er bij anderen leeft en hen betrekken bij veranderingen.
Klantgerichtheid	Identificeren van wensen en behoeften van de klant en hierop handelend inspelen.
Kwaliteitsgerichtheid	Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van producten en diensten en daarnaar handelen.
Ondernemerschap	Nieuwe mogelijkheden zien en/of creëren binnen bestaande of nieuwe kaders.
Resultaatgerichtheid	Gericht zijn op het realiseren van doelstellingen en resultaten, vasthoudendheid tonen bij tegenslagen.



Functie-informatie

Resultaten die een HFM Adviseur hoort te behalen:

- We kennen alle relevante contactpersonen bij de klant en zij kennen ons.
- Langdurige klantrelaties.
- De klant is tevreden met het uitgevoerde werk.
- Sparringpartner zijn voor inhoudelijke vragen van de klant.
- Een exclusieve relatie met de klant voor de producten/diensten die we bieden.
- Er is voor alle klanten een accountplan.

Uitvoerende taken van een HFM Adviseur:

- Een assessment begeleiden, minimaal het niveau van een HR gesprekspartner.
- Producttraining geven.
- Zelfstandig een project leiden.
- Klant ter zake kundig adviseren over mensen.
- Klant ter zake kundig adviseren over de manier waarop hij mensenkennis kan opdoen en structureren voor zijn organisatie én de klant helpen bij de implementatie daarvan.
- Kandidaat ter zake kundig adviseren over zichzelf.
- Al onze producten worden bij de klant gebruikt.

Kennis en ervaring die een HFM Adviseur nodig heeft:

- > 5 jaar ervaring in de zakelijke dienstverlening in een inhoudelijke rol.
- Kent het aanbod en de voordelen van de producten.
- Kent de belangrijkste HR-processen en de rol, plaats en implicaties van de producten daarin.
- Kan de producten toepassen en implementeren.
- Kent de concurrent, hun instrumentarium en hun USP's ten opzichte van het eigen aanbod.
- Heeft een studie Psychologie afgerond, bij voorkeur in de richting Arbeids en Organisatiepsychologie.



Gekozen competenties, gedragsvoorbeelden en -doelen

Analyseren en oordeelsvorming

Erop gericht zijn zaken systematisch te onderzoeken.

Gedragsvoorbeelden

- Onderzoekt een probleem alvorens een conclusie te trekken.
- Herkent de oorzaken van gebeurtenissen.
- Komt snel tot de kern van een probleem.
- Trekt logische conclusies.

Gedragsdoelen

- De adviseur maakt een scherpe analyse en vormt zijn eigen oordeel op basis van de verkregen informatie.
- De adviseur is niet alleen intelligent, maar onderzoekt met een kritische blik wat de vragen, behoeften en wensen van de klant zijn.

Contactvaardigheid

In staat zijn om effectief contact te leggen met anderen.

Gedragsvoorbeelden

- Stapt op onbekende mensen af.
- Beweegt zich moeiteloos in gezelschap.
- Kan goed overweg met verschillende soorten mensen.
- Toont interesse in anderen.
- Legt contact op een manier die anderen prettig vinden.

Gedragsdoelen

- Vanuit diens contactvaardigheid pakt de adviseur makkelijk de telefoon en is hij uitstekend in staat om een netwerk op te bouwen. De klant ziet de adviseur graag komen.
- De adviseur maakt makkelijk contact met klanten en kandidaten en sluit goed aan bij verschillende personen en niveaus.

Draagvlak creëren

Zich een voorstelling maken van wat er bij anderen leeft en hen betrekken bij veranderingen.

Gedragsvoorbeelden

- Communiceert zaken met alle betrokkenen.
- Toont begrip voor bezwaren, zonder een ingezette lijn los te laten.
- Legt uit waarom er voor een bepaalde aanpak is gekozen.
- Betrekt anderen bij de ontwikkeling en de implementatie van plannen.

Gedragsdoelen

- De adviseur kan anderen motiveren, stimuleren en sturen, in allerlei situaties, zodanig dat gestelde doelen worden bereikt.
- De adviseur weet welke personen betrokken moeten worden om zaken binnen de organisatie voor elkaar te krijgen. Hij heeft inzicht in hun belangen, motieven en overwegingen en onderneemt actie om die personen te betrekken en/of te beïnvloeden.

Klantgerichtheid

Identificeren van wensen en behoeften van de klant en hierop handelend inspelen.

Gedragsvoorbeelden

- Stelt zich vriendelijk op naar klanten.
- Toont betrokkenheid bij het probleem van de klant.
- Geeft klanten een welkom gevoel.
- Benadert de vraag van de klant vanuit een can-do mentaliteit.

Gedragsdoelen

- Dat betekent dat de adviseur kijkt vanuit de wensen en behoeften van de klant wat de beste oplossing is, daarbij rekening houdend met de belangen van het eigen bedrijf.
- De adviseur wil graag wat voor de klant betekenen en is erop gericht om de klant zo goed mogelijk te helpen.



Kwaliteitsgerichtheid

Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van producten en diensten en daarnaar handelen.

Gedragsvoorbeelden

- Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het werk van anderen.
- Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van zijn/haar eigen werk.
- Levert de kwaliteit die is afgesproken en door de ander wordt verwacht.
- Ziet en benut mogelijkheden om de kwaliteit van het geleverde te verbeteren.

Gedragsdoelen

- De adviseur is niet tevreden met een gemiddeld resultaat, maar wil excellent presteren.
- De adviseur is er steeds op gericht om een zo goed mogelijk product of dienst te leveren.

Ondernemerschap

Nieuwe mogelijkheden zien en/of creëren binnen bestaande of nieuwe kaders.

Gedragsvoorbeelden

- Heeft de drive om continu beter te zijn dan de concurrent.
- Enthousiasmeert de buitenwereld voor de organisatie.
- Voelt zich eindverantwoordelijk voor de resultaten van het eigen organisatieonderdeel.
- Verbindt mensen en middelen om samen nieuwe zaken te creëren en resultaten te behalen.
- Zoekt naar nieuwe mogelijkheden voor de eigen organisatie.

Gedragsdoelen

- De aanpak van de adviseur is proactief: niet afwachten, maar er zelf op afstappen.
- De adviseur creëert en herkent kansen en onderneemt actie om kansen te verzilveren.

Resultaatgerichtheid

Gericht zijn op het realiseren van doelstellingen en resultaten, vasthoudendheid tonen bij tegenslagen.

Gedragsvoorbeelden

- Maakt concrete afspraken met anderen over het resultaat dat geleverd moet worden.
- Blijft zich richten op het resultaat als er zaken tussendoor komen.
- Doet moeite om doelen te verwezenlijken.
- Heeft een duidelijk doel voor ogen.
- Zoekt naar een oplossing wanneer het doel niet behaald dreigt te worden.
- Rondt zaken op tijd af.

Gedragsdoelen

- De adviseur blijft niet hangen in plannen, maar levert concrete en zichtbare resultaten.
- Voor de klant is de adviseur een betrouwbare leverancier die op tijd en volgens afspraak levert.



Overige gekozen competenties

Het Competentie Profiler rapport gaat uit van de acht competenties die door de meeste deelnemers zijn gekozen. Onderstaand vind je de overige competenties die door ten minste één deelnemer zijn gekozen. Wederom geeft de volgorde van de competenties de mate van overeenstemming weer. De bovenste competentie is door de meeste mensen geselecteerd.

