FOCUS OP COMPETENTIEONTWIKKELING

ARJAN VERNHOUT

V-CONSULT

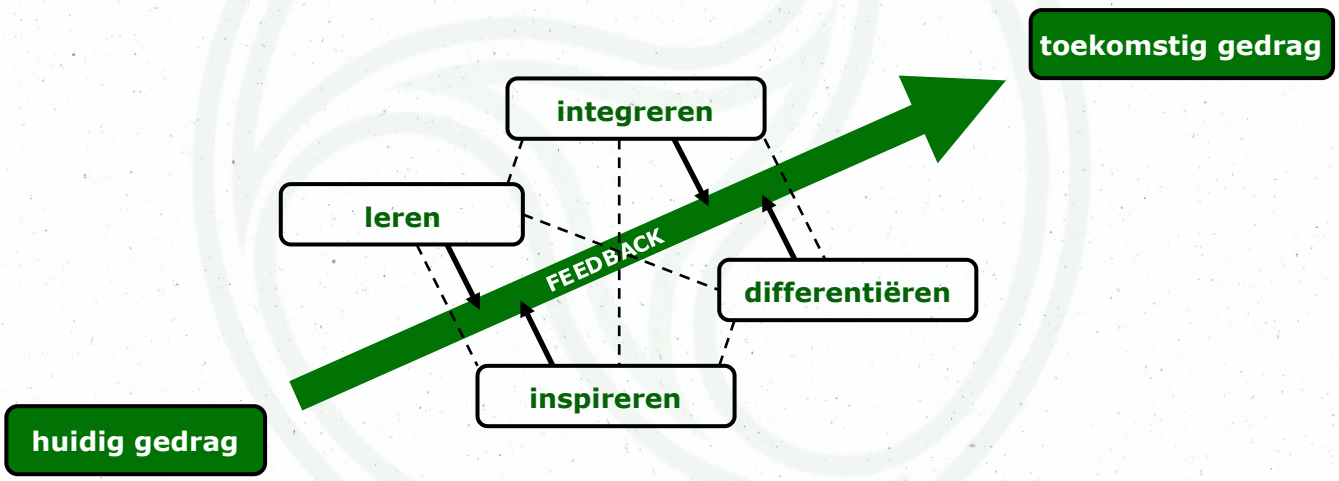
WAARDECREATIE | COMPETENTIEDENKEN | DUURZAAMHEID

FOCUS OP COMPETENTIEONTWIKKELING

"Ontwikkeling wordt hier gezien als het proces waarin de medewerker zich bewust wordt van zijn/haar competenties en informatie vergaart en verwerkt om zo de competenties systematisch en gestructureerd te verbeteren en/of zich nieuwe competenties eigen te maken, wat resulteert in effectief (werk)gedrag."

FOCUS OP COMPETENTIEONTWIKKELING

Het doel van competentieontwikkeling is het organiseren van competentiegerichte ontwikkelingsactiviteiten van (groepen) medewerkers, teneinde de fit tussen de aanwezige en gewenste competenties te vergroten. Daarnaast draagt competentieontwikkeling bij aan een fit tussen wat de onderneming vraagt en wat de medewerker wil en kan. Uiteindelijk moeten beide doelen leiden tot gedragsverandering en prestatie-verbetering. De prestaties zijn bepalend voor de mate waarin ondernemingsdoelen worden gerealiseerd. Focus op vijf kernelementen stimuleert de creatie van een stelsel waarin persoonlijke ontwikkeling optimaal tot zijn recht komt, met als 'bedoeld gevolg' gedragsverandering en prestatieverbetering.



De kloof tussen het huidige gedrag en het toekomstige gedrag komt voort uit de visie van de medewerker waar hij of zij naar toe wil. Met behulp van de focusscan wordt richting en inhoud gegeven aan het overbruggen van deze kloof. De focusscan geeft primair sturing aan de ontwikkeling van persoonsgebonden competenties, waarbij de vijf elementen leren, integreren, inspireren, differentiëren en feedback centraal staan.

FOCUS OP COMPETENTIEONTWIKKELING

Medewerkers met een uitdagende en concrete visie hebben in de regel een sterke focus en creëren op basis van de visie een behoefte om het toekomstige gedrag te verwezenlijken. Met behulp van een focusscan kan in de eigen situatie worden beoordeeld of de verschillende elementen van focusmanagement worden gebruikt om het ontwikkelingsproces in te richten. Per element/vraag dient te worden vastgesteld in hoeverre de vraag van toepassing is op de desbetreffende situatie (medewerker). Hiervoor wordt gebruikt gemaakt van vier niveaus: geen bekwaamheid, lage bekwaamheid, basis bekwaamheid en goede bekwaamheid. Het uitvoeren van de focusscan levert zo een kwalitatief beeld op van het gedrag en vaardigheden van het desbetreffende medewerker.

- Geen bekwaamheid
- Lage bekwaamheid
- Basis bekwaamheid
- Goede bekwaamheid

Huidig gedrag

> Medewerker heeft een goed beeld van huidig gedrag. ☐

> Medewerker ervaart huidig gedrag als ontoereikend om toekomstige taken uit te kunnen voeren. ☐

> Medewerker heeft de behoefte (wil) om de situatie aan te pakken. ☐

> Medewerker onderneemt actie om deze behoefte in te vullen. ☐

Toekomstig gedrag

> Medewerker beseft dat zijn of haar potentie in de toekomst ligt. ☐

> Medewerker heeft een juist beeld zijn/of haar toekomstig gedrag. ☐

> Medewerker ziet toekomstig gedrag als een noodzakelijke voorwaarde voor continuïteit van positie ☐

> Medewerker stelt zich pro-actief op ten aanzien van het veranderen van het eigen gedrag. ☐

FOCUS OP COMPETENTIEONTWIKKELING

Feedback

> Medewerker staat open voor feedback. ☐
> Medewerker stelt eisen aan de te ontvangen feedback. ☐
> Medewerker stelt zich pro-actief op bij het krijgen van feedback ☐
> Medewerker is in staat constructief met feedback om te gaan. ☐

Leren

> Medewerker ziet leren als noodzakelijke voorwaarde om zich te ontwikkelen. ☐
> Medewerker heeft een juist beeld zijn of haar eigen leervermogen. ☐
> Medewerker benut het leervermogen om kloof tussen huidig en gewenst gedrag te verkleinen ☐
> Medewerker stelt zich pro-actief op ten aanzien van het inrichten van het eigen leerproces. ☐

Integreren

> Medewerker is bewust van zijn of haar afhankelijkheid ten aanzien van de omgeving. ☐
> Medewerker is in staat in groepsverband gedragsveranderingen te realiseren. ☐
> Medewerker zoekt verbintenissen tussen eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de omgeving. ☐
> Medewerker hanteert normatieve uitgangspunten bij eigen ontwikkeling en die van de omgeving. ☐

FOCUS OP COMPETENTIEONTWIKKELING

Differentiëren

> Medewerker is zich bewust van kansen om onderscheidend gedrag te vertonen. ☐
> Medewerker vindt het belangrijk zichzelf onderscheidend te gedragen. ☐
> Medewerker is in staat zich op verschillende competentiegebieden te ontwikkelen. ☐
> Medewerker stelt zijn of haar competenties ter beschikking aan anderen. ☐

Inspireren

> Medewerker is zich bewust van de rol en welke invloed de uitvoering kan hebben op de omgeving. ☐
> Medewerker vindt het belangrijk om een inspiratiebron te zijn voor zijn of haar omgeving. ☐
> Medewerker is in staat zijn of haar persoonlijke motivatie en ambities met de omgeving te delen. ☐
> Medewerker heeft de overtuiging invloed op de omgeving te kunnen uitoefenen. ☐

Deze publicatie maakt onderdeel uit van het strategisch werken met competenties en het daarbij behorende competentie-framework. Dankzij het ontwikkelde competentie-framework zijn ondernemingen in staat de complexe materie van het competentiedenken ondernemingsbreed en vanuit verschillende invalshoeken te operationaliseren. Let wel, de specifieke omstandigheden van de onderneming leiden tot een specifieke uitwerking van het strategisch werken met competenties.