

Kennisbijeenkomst talentontwikkeling

Competentiescans: weet waar je aan begint

Agenda

- Competenties nader bekeken
- Wat doet een competentiescan eigenlijk?
- De bruikbaarheid van de scans; wat kun je ermee? en wat niet?
- Aanbevelingen; do's en don'ts
- Vragen

Competenties nader bekeken

Er zijn veel definities van het woord 'competentie'.

De meest gebruikte is: 'een competentie is een geïntegreerd geheel van kennis en intelligentie, vaardigheden en persoonlijkheid'.

Een praktischere, concretere omschrijving luidt: een competentie is het vermogen om beroepstaken die essentieel zijn voor een functie adequaat te verrichten.

Competenties nader bekeken

De eerstgenoemde definitie is echter wel van belang. Deze geeft impliciet namelijk aan waaruit dat vermogen is opgebouwd:

- (ervarings)kennis
- intelligentie
- vaardigheden
- persoonlijkheid

Competenties nader bekeken

Met andere woorden: competenties bestaan uit een samenstelling van persoonlijkheidskenmerken, kennis, vaardigheden en intelligentie.

Per competentie is er verschil in de mate waarin deze facetten een rol spelen. *En* er is verschil in de mate waarin deze facetten ontwikkelbaar zijn.

Competenties nader bekeken

Ter illustratie:

Waaruit bestaat de competentie 'vakdeskundigheid'?

Waaruit bestaat de competentie 'samenwerken'?

En waaruit bestaat de competentie 'plannen en organiseren'?

Wat doet een competentiescan eigenlijk?

Een competentiescan beoogt zicht te geven op de mate waarin specifieke competenties ontwikkeld zijn bij medewerkers.

Wat doet een competentiescan eigenlijk?

De competentiescan doet dit dmv zelfbeoordelingsvragenlijsten.

Een vragenlijst is in de basis een geschikt instrument om persoonlijkheid en (theoretische) kennis te meten.

mits:

- de invuller de vragenlijst eerlijk invult
- de invuller in staat is om zichzelf goed te beoordelen (zicht heeft op eigen kwaliteiten en minder sterke punten).

Wat doet een competentiescan NIET?

Zicht geven op iemands intelligentie en vaardigheden.

Dit betekent dat competenties die in belangrijke mate bestaan uit deze vermogens, zich lastig mbv een vragenlijst laten meten.

Wat betekent dit voor de voor u beschikbare scans?

De bruikbaarheid van de scans; Wat kun je ermee? En wat niet?

De geselecteerde scans bieden allen een zeer goede aanzet om:

- Een *indicatie* te geven mbt het functioneren tav de competenties.
- Een impuls te geven aan het ontstaan van en richting geven aan de dialoog tussen de Pedagogisch Medewerker en leidinggevende / P&O mbt de professionele doorontwikkeling van de medewerker. Als onderdeel van de gesprekscyclus bieden alle scans goede handvatten om competentiegericht in gesprek te zijn.
- Medewerkers, leidinggevend en P&O bewuster te laten zijn van en zich pro-actiever op te stellen tav competentie-ontwikkeling. De instrumenten werken faciliterend mbt het komen tot een 'lerende organisatie'.

De bruikbaarheid van de scans; Wat kun je ermee? En wat niet?

De scans zijn niet geschikt om:

- Medewerkers te beoordelen of te selecteren.

Hiervoor zijn zelfscoringsvragenlijsten per definitie niet geschikt. Indien selectie of beoordeling gewenst is, zal een meer geobjectiveerde en bredere onderzoekswijze nodig zijn (waarin ook intelligentie en vaardigheden worden geïventariseerd).

Do's:

- Implementeer op een positieve, opbouwende wijze
- Ga daadwerkelijk in dialoog met de medewerkers
- Blijf aandacht hebben voor de eigen ervaringen met de medewerker

Met het invoeren van de scans zullen met name leidinggevenden gericht in gesprek moeten. De vraag: 'wat te doen met de resultaten van de scans?' zal primair bij hen komen te liggen. Dit vraagt het een en ander van de leidinggevenden met betrekking tot kennis en vaardigheden hoe op competenties te kunnen sturen en coachen. Aandacht voor de rol en vaardigheden van de leidinggevenden in dit kader is zodoende sterk aan te bevelen.

Don'ts:

- Het resultaat uit de scan opvatten als 'de absolute waarheid'
- Medewerkers op basis van de resultaten selecteren of beoordelen

Vragen?