Generieke competenties bepalen

Wilt u de generieke competenties voor uw organisatie bepalen? Generieke competenties zijn die eigenschappen die je van alle medewerkers verwacht zodat de organisatie haar opdracht kan vervullen.
Troeven op tafel® biedt u een meer gestructureerde benadering dan een gewoon gesprek.

Hoe gaat u aan de slag?

- Bepaal eerst wie u wil betrekken in het analysegesprek. Wie heeft er een goed zicht op de missie, visie en waarden van uw organisatie?
- Organiseer een workshop waarin de 38 kaartjes gebruikt worden. Het werkt het gemakkelijkst als eenieder over een set kaartjes beschikt, maar het is ook mogelijk om slechts met 1 set te werken of in subgroepen…
- Vraag aan de betrokkene(n) om de kaarten in 3 stapels te leggen,
  - één met de competenties die “cruciaal” zijn voor iedereen in de organisatie;
  - één met competenties die “onbelangrijk” zijn;
  - een derde stapel met de competenties die op het eerste gezicht tot geen van beide andere groepen behoren.
- Elke betrokkene legt kort uit waarom hij/zij bepaalde competenties als belangrijk gekozen heeft.
- Bepaal over welke competenties consensus bestaat.
- Focus op de 2, 3 à 4 generieke competenties.

Hulpvragen

- Waarom doet u deze competentie weg en waarom vindt u die andere belangrijk?
- De competentie is misschien op dit moment niet zo belangrijk, maar wat verwacht u in de toekomst?
- Als iemand deze competentie niet heeft, hoe erg is dat dan?
- Leg nu de competenties in volgorde van belangrijkheid.
- Als u morgen iemand moet aanwerven en u kunt kiezen tussen twee ongeveer evenwaardige kandidaten, maar de ene is sterker op het vlak van … (competentie x) en de andere is sterker op vlak van… (competentie y), wie zou u dan kiezen?

U kunt via dezelfde methodes ook verder gaan in de analyse van gewenste competenties tot op het niveau van een **functie** met een inschatting van diverse noodzakelijke **competentieniveaus**. Gebruik dan beter **Competency Cards**®. Dan heeft u per competentie eveneens een aanduiding van de diverse niveaus waarop deze competentie moet aanwezig zijn en krijgt u een profiel dat u meteen ook in staat stelt om verdere begeleiding en ontwikkeling te voorzien.

Wenst u met veel **verschillende beoordelaars** te werken? Of vanuit verschillende locaties? Dan is de elektronische tool **Quintessence CAI-r**® een efficiëntere methode om mee van start te gaan. Neem voor meer informatie contact op.

NV Quintessence Consulting
info@quintessence.be
www.quintessence.be

Opsporen van talent

Doelstelling

U wil talenten ontdekken in het kader van selectie, oriëntatie of ontwikkeling? U wil dat op een 'waarderende' manier doen?

Troeven op tafel® helpt u om scherp te stellen waar uw medewerker of toekomstige collega energie uit haalt, wat hem of haar motiveert, waarin hij/zij succesvol is … . De gesprekskaarten zijn een hulpmiddel om aanwezig talent te bespreken, te ontdekken en te koppelen aan de betreffende competentie.

In een volgende stap kunt u uitkijken naar mogelijkheden om deze vaardigheden volop te kunnen ontplooien en in te zetten. Een win-win, voor de medewerker en de organisatie!

Mogelijke werkwijzen

Hieronder vindt u drie scenario's voor een waarderend gesprek rond talenten en competenties.

Scenario 1

Hulpvraag: Wat doe ik goed? Wat doe ik graag?

- Leg de competentiekaartjes met de rode kant naar boven.
- Vraag aan de deelnemer om de kaartjes te selecteren die volgens hem/haar het best aansluiten bij wat hij/zij graag en goed doet.
- Om de 38 kaartjes eerst te reduceren, kan het ook handig zijn dat de deelnemer de competenties die hem haar geen energie geven onmiddellijk aan de kant legt.

Alternatief

U kunt er ook voor opteren om de vraagstelling aan te passen, en eerst te vragen naar de competenties (blauwe kant) die sterktes zijn, om hier nadien nog een onderverdeling in te maken naar wat de persoon graag doet. Een sterkte impliceert immers niet altijd dat iemand het ook graag doet.

Scenario 2

Hulpvraag: Welke talenten heb ik momenteel?

- U laat uw gesprekspartner vertellen over zijn sterktes aan de hand van vragen als:
  - In welke recente activiteit/taak/uitdaging op je werk was je onlangs succesvol?
  - Wat heb je precies gedaan om de situatie tot een succes te maken? Welke vaardigheid/vaardigheden heb je daarbij ingezet?
- Laat de deelnemer een keuze maken van max. 3 competenties op basis van het verhaal.
- Via de stellingen op de rode zijde van de kaartjes kan je de vaardigheden en interessegebieden verder scherpstellen.

NV Quintessence Consulting
info@quintessence.be
www.quintessence.be

Scenario 3

Hulpvraag: Wat wil ik graag ontwikkelen?

- U laat de deelnemer eerst vertellen over zijn sterktes aan de hand van volgende vragen:
  - Wat zou je graag méér doen?
  - Wat zou je graag ontwikkelen in de toekomst?
  - Wat spreekt je vooral aan in deze vaardigheden?
  - In welke taken/opdrachten/ situaties zie je jezelf dit inzetten?
  - Waarin ben je al succesvol geweest?
- Laat de deelnemer een keuze maken van max. 3 competenties op basis van het verhaal.
- Via de stellingen op de rode zijde van de kaartjes kan je de vaardigheden en interessegebieden verder scherpstellen.

Selectie-interview

Tijdens een selectie-interview kunt u Troeven op tafel® op verschillende manieren gebruiken:

- u kunt ermee nagaan of de kandidaat over de noodzakelijke en gewenste competenties beschikt;
- u komt te weten waar zijn/haar drive en interesses liggen;
- u heeft een gestructureerde houvast om een algemeen beeld te verkrijgen van de sterkten en groeipunten van een kandidaat;
- u komt tot een no-nonsense gesprek over zaken die voor een kandidaat vaak moeilijk te verwoorden zijn.

Mogelijke werkwijzen

Optie1

- Werk met de blauwe kant. Selecteer vooraf die kaartjes die overeenkomen met het vooropgestelde **competentieprofiel**.
- Leg deze tijdens uw interview aan de kandidaat voor, met de vraag zichzelf daarop in te schatten als volgt:
  "Maak 3 stapeltjes:
  - één met de competenties waarop je jezelf sterk inschat,
  - één met de competenties waarop je jezelf gemiddeld inschat
  - één met de competenties waarop je jezelf minder goed inschat."

- Daag met uw vragen de kandidaat uit om kritisch te zijn ten aanzien van zichzelf en stel vragen naar voorbeelden, ervaringen en situaties, die zijn inschatting van competenties voor u verduidelijken.
- Ga bij de sterktes (waar is hij/zij goed in?) na, welke competenties ook talenten zijn (wat geeft de deelnemer energie, wat doet hij/zij graag?). Gebruik hiervoor de vragen op de rode kant van uw kaartje.

Optie 2

- Werk met de blauwe kant. U kunt vragen stellen in verband met de **cluster** waartoe de competentie behoort, door gebruik te maken van de verwijzing die op elk competentiekaartje staat. *"Ik zie dat je vooral competenties aanduidt die te maken hebben met je omgang met anderen?"*

NV Quintessence Consulting
info@quintessence.be
www.quintessence.be

- Zo kunt u samen met de kandidaat nagaan of hij/zij zich bv. vooral als een sociaalvaardig persoon ziet, of als iemand die sterk is wat betreft het inschatten van situaties of het uitwerken van oplossingen of als een goede leidinggevende.

Optie 3

- Werk met de rode kant. Welke talenten bezit je? Stel vragen als: "In welke recente activiteit/taak/uitdaging op je werk was je onlangs erg succesvol? Wat heb jij precies gedaan om de situatie tot een succes te maken? Welke vaardigheid of vaardigheden heb je daarbij ingezet?"
- Via de stellingen op de kaartjes kan je de vaardigheden en interessegebieden verder scherpstellen.

Optie 4

- Werk met de blauwe kant. Wat wil je graag ontwikkelen? Stel vragen als:
  - Wat zou je graag meer doen, wat zou je graag ontwikkelen in de toekomst?
  - Kies tot 3 kaartjes die de competentie weergeven.
  - Noteer eventueel zelf een vaardigheid op een bijkomende kaart.
  - Wat spreekt je vooral aan in deze vaardigheden?
  - In welke taken/opdrachten/ situaties zie je jezelf dit inzetten?
  - Waarin ben je al succesvol geweest?

- Via de stellingen op de rode zijde van de kaartjes kan je de vaardigheden en interessegebieden verder scherpstellen.

Optie 5

- Werk met de rode kant. Welke talenten bezit je? Waar ligt jouw drive? Wat doe je graag? Waar ben je goed in? Houd maximum 10 kaarten over.
- Draai de kaarten om en overloop samen de volgende aspecten:
  - Welke competentie hangt hiermee samen?
  - In welke mate komen de gekozen competenties overeen met het competentieprofiel eigen aan de functie?
  - In welke andere functies is deze competentie belangrijk?