



ONTDEK & BENUT

BEN JIJ BEWUST VAN JE EIGEN TALENTEN EN DIE VAN ANDEREN?

Gebruik de competentiekaarten als handvat om talenten inzichtelijk te maken en het gesprek hierover aan te gaan. Ontdek hoe een ieder zichzelf ziet versus hoe anderen dat zien en kom tot verrassende inzichten.



Voor wie?

Je kunt de kaarten zowel individueel als binnen een team inzetten.



Gebruik de kaarten:

- Voor één op één gesprekken of coaching;
- Voor het vaststellen van functie-eisen;
- Als werkvorm voor teamontwikkeling.



Inhoud:

- Overzichtskaart
- 32 Competentiekaarten
- 27 Gesprekskaarten

ONTDEK & BENUT

COMPETENTIEKAARTEN | INHOUD

COMPETENTIE OVERZICHTSKAART

De Competentiekaarten bestaan uit 4 typologieën. Elke typologie bestaat uit 8 competenties. Op één van de kaarten in de set tref je een overzichtskaart aan van alle competenties.

COMPETENTIEKAARTEN

Op iedere kaart staat op de voorkant een definitie van de competentie beschreven. Op de achterkant laten we zien wat het negatieve effect is wanneer je de competentie te weinig inzet, als ook wanneer je de competentie te sterk inzet. Zo kun je nagaan of je op zoek bent naar:

- Het versterken van een competentie: bedoeld voor mensen die een competentie in mindere mate bezitten, maar wel willen ontwikkelen.
- Het effectiever inzetten van een competentie: bedoeld voor mensen die deze competentie als talent hebben, maar zich niet altijd even succesvol voelen.

GESPREKSKAARTEN

Gebruik de gesprekskaarten om diepgang binnen een gesprek te vinden. Op de gesprekskaarten staan open vragen die je kunt koppelen aan je ontwikkelvraag (zowel individueel als in teamverband). Zoek door de kaarten naar de vraag die op dat moment het beste bij je ontwikkelvraag past en zet deze vraag centraal in het gebruik van de Competentiekaarten.

Tip! Gebruik de Competentiekaarten in combinatie met het handboek Ontdek & Benut om te raadplegen wat je kunt doen om de competentie te versterken of effectiever in te zetten.

ONTDEK & BENUT

COMPETENTIEKAARTEN | WERKVORMEN

WERKVORM 1. EÉN OP EÉN GESPREKKEN

Gebruik de gesprekskaarten tijdens ontwikkel- of coachgesprekken. Laat de gesprekspartner zijn of haar ontwikkelvraag benoemen. Verspreid vervolgens de gesprekskaarten op tafel. Laat de gesprekspartner drie kaarten kiezen die passen bij de ontwikkelvraag. Laat de gesprekspartner de kaarten voorlezen en toelichten waarom hij of zij voor deze gesprekskaart gekozen heeft. Als begeleider van het gesprek vraag je hierop door.

- Wat betekenen de vragen voor hem of haar?
- Waarom zijn ze relevant?
- In welke situaties zijn ze relevant?
- Wanneer lukt het wel en wanneer niet om hier goed mee om te gaan?
- Wat zou positief bijdragen?

Variant op deze werkvorm

Wanneer bovenstaande voldoende is uitgediept kunnen de Competentiekaarten erbij gepakt worden om te zien welke competenties positief zouden bijdragen aan het specifieke ontwikkeldoel. Hoe kun jij werken aan het versterken van gekozen competenties?

ONTDEK & BENUT

COMPETENTIEKAARTEN | WERKVORMEN

WERKVORM 2. GESPREKSKAARTEN IN COMBINATIE MET DE COMPETENTIEKAARTEN

De gesprekspartner kiest een gesprekskaart die aansluit bij zijn of haar ontwikkelvraag. Ga in gesprek over deze centrale vraag.

- Wat houd je bezig en waarom?
- Hoe zou je de situatie graag zien?
- Wat is daarvoor nodig?

Kies uit de set Competentiekaarten welke competenties zouden kunnen ondersteunen in de ontwikkelvraag. Op welke wijze dragen zij positief bij? Hoe zou je een eerste stap kunnen maken in de ontwikkeling van deze competentie?

WERKVORM 3. INZET TIJDENS EEN TEAMBIJeenKOMST

Gebruik de kaartenset om elkaar kwaliteiten toe te delen. Met behulp van de Competentiekaarten kun je met een team in gesprek over kwaliteiten. Het gesprek kan een uitnodiging zijn tot reflecteren. Welke kwaliteiten heb ik? En welke kwaliteit zou ik willen ontwikkelen?

- Laat iedereen in het team zijn of haar naam op een kaartje schrijven.
- Leg de naamkaarten verspreid over de ruimte.
- Hussel de Competentiekaarten en verdeel de kaarten evenredig over het aantal teamleden.
- Laat de teamleden de kaarten in stilte verdelen over naamkaartjes waarvan hij of zij vindt dat deze competentie het beste past bij die persoon.
- Laat de teamleden hun kaarten verzamelen, zodra alle kaarten verdeeld zijn.

ONTDEK & BENUT

COMPETENTIEKAARTEN | WERKVORMEN

WERKVORM 3. INZET TIJDENS EEN TEAMBIJeenKOMST (VERVOLG)

- Bekijk onbevungen de kaartenset voor je. Wat valt je op? Welke typologie springt eruit? Wat is je eerste gedachte bij de kaarten? Is er een bepaalde kaart die jou raakt? Welke kaart spreekt je het meeste aan? Maak eventueel notities van je gedachten.
- Ga met elkaar het gesprek aan. Stel vragen aan de andere teamleden over de kaart(en) die hij of zij jou heeft gegeven. Zorg dat je weet waarom die ander de betreffende competentie als jouw kwaliteit ziet. In welke situaties komt de kwaliteit naar voren? Wat voor positieve uitwerking heeft dat op de ander?
- Als eventuele extra verdieping kun je als team stil staan bij de vraag of kwaliteiten van teamleden bewust worden ingezet. Durf je onderscheid te maken in werkzaamheden, zodat ieder zijn of haar kwaliteiten kan inzetten. Mogen verschillen er zijn? Is er vooral aandacht voor deze kwaliteiten of zijn jullie eerder geneigd zaken die niet goed gaan te benoemen? Wat zou het voor het team kunnen opleveren wanneer jullie meer gericht zouden zijn op sterke punten en die waardering vaker naar elkaar uitspreken?

Variant op deze werkvorm

Een variant op deze werkvorm is dat je niet alle kaarten willekeurig verdeeld in het team, maar dat je de kaartenset in het midden van de tafel legt. Teamleden halen vervolgens bij toerbeurt een kaart van de stapel en overhandigen die aan de collega bij wie de competentie het beste past. Voorzien van toelichting waarom deze collega de betreffende kaart verdiend. De collega die de kaart ontvangt mag aanvullende vragen stellen aan zowel de kaartgever als de rest van de groep, tot hij of zij duidelijk heeft waarom deze competentie als kwaliteit gezien wordt. Let op dat de situatie zich niet ombuigt en dat teamleden elkaar gaan vertellen waarom ze juist niet een competentie in iemand vertegenwoordigd zien. Je bereikt een positiever effect wanneer op sterkte punten wordt voortgebouwd.

ONTDEK & BENUT

COMPETENTIEKAARTEN | WERKVORMEN

WERKVORM 4. TEAMONTWIKKELING

Deze werkvorm helpt teamleden om met elkaar in gesprek te gaan over hoe het gaat in het team en waar eventuele uitdagingen liggen. Bij deze werkvorm is het zowel mogelijk om het onderwerp 'vrij' te laten als deze specifiek te benoemen. Voorbeelden van onderwerpen zijn: het team, samenwerken, communiceren, klantvriendelijkheid etc. Benoem bij de start van de oefening wat het doel van de oefening is. Bijvoorbeeld: hoe kunnen wij ons werk beter organiseren? Of wat kunnen wij doen om onze klanten nog tevredener te maken?

Leg de gesprekskaarten met de tekst naar boven, uitgespreid op een tafel. Laat de teamleden er omheen lopen en goed kijken. Laat iedereen een kaart selecteren met een vraag die hem of haar aanspreekt en die verband houdt met het doel van de oefening. Laat vervolgens elk teamlid de gekozen kaart kort toelichten. Waarom is deze kaart gekozen? Vervolgens mag elk teamlid een vraag stellen aan de persoon. Ter afronding van deze oefening laat je elk teamlid kort aangeven welke inzichten zijn opgedaan en hoe jullie met het onderwerp verder aan de slag willen.

Variant op deze werkvorm

Wanneer bovenstaande voldoende is uitgediept kunnen de Competentiekaarten erbij gepakt worden om te zien welke competenties positief zouden bijdragen aan het specifieke ontwikkeldoel van het team. Hoe kunnen jullie als team verder werken aan het versterken van gekozen competenties?

ONTDEK & BENUT

COMPETENTIEKAARTEN | WERKVORMEN

WERKVORM 5. VASTSTELLEN VAN FUNCTIE-EISEN

Voor het bepalen van functie-eisen of wervingsdoeleinden pak je de competentiekaarten erbij. Doe dit eventueel samen met een betrokken HR collega of leidinggevende. Lees het functieprofiel of de taakeisen door en loop vervolgens door set van Competentiekaarten. Alle competenties die relevant zijn voor de vacature leg je op tafel neer. Probeer je te beperken tot maximaal 6 competenties. Als het er meer zijn, leidt dat namelijk alleen maar af van de kern. Mocht je meer dan 6 kaarten op tafel hebben liggen, neem dan steeds de kaart weg met de competentie die je het minst belangrijk vindt, tot je er uiteindelijk 6 overhoudt.