

Competentiespel

Het model

Het Denken-Voelen-Daadkrachtmodel is een wetenschappelijk, verantwoorde en veelvuldig toegepaste, praktijkgerichte benadering ten behoeve van competentie management.

Het Competentiespel

Om kennis te maken met het model, is het allereerst mogelijk ter introductie gebruik te maken van het Competentiespel, waarin kwaliteiten, ontwikkelbare kwaliteiten en niet te ontwikkelen kwaliteiten (vaak stressoren) zichtbaar worden. Op basis hiervan kunnen zeer concrete acties uitgewerkt worden in o.a. werving & selectie, functionerings- en beoordelingsgesprekken, bij loopbaanbegeleiding, opleidingen, management development, en in het kader van arbo-/verzuimbeleid (stress-arbeidsverzuim-burnout).

Uitgebreid onderzoek dat onder andere door de Vrije Universiteit in Amsterdam is uitgevoerd, heeft aangetoond dat géén van de geformuleerde competenties een goede meetbare eenheid kent. Alle competenties blijken te correleren met meerdere, andere competenties. Sommige geformuleerde competenties waren al op voorhand duidelijke containerbegrippen, bestaande uit het samenspel van meerdere competenties. Een duidelijk voorbeeld hiervan is "leiderschap". Dit bestaat uit zoveel factoren dat de beoordeling van iemand tekort schiet op deze (container-)competentie, nauwelijks informatie geeft over wat er nu precies ontwikkeld moet worden. Het onderzoek toonde vervolgens aan dat alle relatief zuiver geformuleerde competenties zijn te clusteren.

Clustering

Competenties worden als volgt geclusterd:

- Denken:
Cognitieve competenties, zoals bijvoorbeeld 'analytisch vermogen' en 'oplossingen bedenken';
- Voelen:
Sociale competenties, zoals 'sensitiviteit' en het vermogen 'vaardig met mensen omgaan';
- Daadkracht:
Competenties gericht op handelend vermogen, samenhangend met bestendigheid en initiatief, waaronder 'resultaatgerichtheid'.

De meeste competentietalen zijn aan te passen aan deze driedeling.

En op basis hiervan is vanuit een jarenlange consultancy-ervaring het Competentiespel uitgebracht, waarin 'leren' een eigen inhoud krijgt.

In 'leren' gaat het om kennis en ervaring op te doen, vast te stellen welke vaardigheden hierbij van nut zijn om uiteindelijk inzichten te verwerven die resulteren in gewenst of benodigd gedrag.

De meerwaarde

Het voordeel van de DeVoDa-benadering is de eenvoud!

Competentiespel

Bij de analyse van het competentieprofiel van een individuele medewerker, een team, een afdeling, maar ook van een functie of een organisatieonderdeel, geeft deze hoofdingeling al veel informatie en wordt voorkomen dat de balans tussen deze domeinen scheef wordt. Verder blijkt dat de Denken-Voelen-Daadkracht indeling ook geldt bij persoonlijke én organisatie-ontwikkeling, vertrekken vanuit de persoon zelf.

Wanneer iemand zich ontwikkelt op de competenties "relatiebeheer" verbeteren ook de andere competenties in het domein Voelen, zoals bijvoorbeeld "samenwerken", "coachen", "leidinggeven" en "klantgerichtheid". Binnen een team van bijvoorbeeld relatiebeheerders of verkopers verandert hierdoor de rol, de positie, de taakvervulling met de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Met behulp van dit model kunnen inzichtelijke profielen ontwikkeld worden, zijn mensen te beoordelen en te coachen. Kortom: is het voor de organisatie mogelijk om te groeien en te ontwikkelen.

Het competentiespel maakt het verder mogelijk om in ieder geval vast te stellen over welke kwaliteiten medewerkers beschikken, welke ontwikkelbaar zijn en welke vallen onder stressoren.

Stressoren beïnvloeden bijvoorbeeld ook de kern-kwaliteiten van mensen en kunnen leiden tot kortdurend of zelfs langdurig verzuim. Op basis hiervan zijn werving & selectie, persoonlijke ontwikkelplannen, opleidingsplannen en coachingstrajecten adequaat in te richten, maar is het evenzeer een goed hulpmiddel bij fusies, reorganisaties, samenvoegingen van afdelingen zoals bijvoorbeeld de afdelingen personeels- en salarisadministratie, de inzet van employee self services en management self services, outsourcing-activiteiten.



Nadere informatie:

ALGRA CONSULT

Tuinderijpad 16

2324 MC Leiden

T 06 42 45 31 46

Email: info@algraconsult.nl
