

Aan de slag met competentieontwikkeling

Competentieontwikkeling is essentieel om medewerkers mee te laten groeien met de eisen die aan hedendaagse zorginstellingen worden gesteld. Competentieontwikkeling is hierbij geen doel op zich, maar een strategisch middel om zo als instelling slagvaardiger, resultaatgerichter en efficiënter te kunnen opereren

Inleiding

Walvis ConsultingGroep ondersteunt instellingen bij het invoeren van competentieontwikkeling in de gehele organisatie of op organisatieonderdelen. Soms betekent dit ondersteuning bij het totale implementatieproces, soms bij één of enkele stappen:

- Stap 1: Het benoemen van kerncompetenties
- Stap 2: Competentieprofielen opstellen
- Stap 3: Toetsing van huidige competenties met de Competence Tool (zie ook onze folder)
- Stap 4: Persoonlijk ontwikkelplan (POP)
- Stap 5: Uitvoering POP en de HR-cyclus.

Stap 1 Het benoemen van kerncompetenties

Een competentie is onderscheidend voor de organisatie, voor de functie of voor het individu. De competenties die samen het competentieprofiel vormen, zijn leidend voor het succesvol uitoefenen van de functie. Walvis ondersteunt u bij het bepalen en invoeren van kerncompetenties, waarbij we nauw samenwerken met uw sleutelfunctionarissen.

Stap 2 Competentieprofielen opstellen

Een competentieprofiel is een beschrijving van een aantal onderscheidende competenties voor een specifieke functie, rol, medewerker of groep medewerkers. Het profiel moet herkenbaar zijn en onderschreven worden door de betrokkenen. Walvis begeleidt u bij het opstellen van competentieprofielen. Het vaststellen van profielen is voor ons altijd maatwerk. Wij werken dus niet met vaststaande profielen, maar stellen deze altijd in overleg op.

Stap 3 Toetsen van huidige competenties

Voor het toetsen van huidige competenties aan de gewenste competenties heeft Walvis de CompetenceTool ontwikkeld. Gemak en gebruiksvriendelijkheid staan bij dit instrument voorop.

CompetenceTool

De CompetenceTool is een digitaal instrument waarmee u feedback verzamelt via e-mail en internet. Zo inventariseert u snel de mate waarin specifieke competenties voor medewerkers, teams en afdelingen aanwezig zijn. De uitkomsten van de CompetenceTool kunt u gebruiken als input voor het opstellen van een Persoonlijk Ontwikkelplan. In onze folder CompetenceTool – *Dé digitale oplossing voor competentieontwikkeling* vindt u uitgebreide informatie over dit instrument.

Stap 4 Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

Een POP vertaalt competenties naar persoonlijke doelen. Het is een contract tussen medewerker en leidinggevende waarin de voorgenomen ontwikkeling van de medewerker en de te behalen prestaties zijn vastgelegd. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het realiseren van zijn doelen, zijn loopbaan en opleiding. De werkgever is verantwoordelijk voor het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden en een open leeromgeving. Walvis ConsultingGroep ondersteunt bij het opstellen en invoeren van POP's:

- Workshop 'Het opstellen van POP-formats' voor P&O-afdelingen.
- Workshop: 'Naar een persoonlijk ontwikkelplan' voor medewerkers.

Stap 5 Uitvoering POP en de HR-cyclus

Via resultaatgerichte afspraken en de daarbij behorende voortgangs-, ontwikkeling- en beoordelingsgesprekken volgt de leidinggevende de realisatie van de POP-doelstellingen. Wij kunnen uw leidinggevendenden trainen in het effectief voeren van deze gesprekken.

Geïnteresseerd?

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met ons kantoor op telefoonnummer **085- 87 80 640** of neem een kijkje op onze website www.walviscg.nl