

7 methodes voor competentieontwikkeling:

- 1) ontwikkelingsgesprekken
- 2) Persoonlijk ontwikkelingsplan
- 3) werkplekleren
- 4) coaching
- 5) opleiding
- 6) loopbaanankers
- 7) T-profielen

1) Ontwikkelingsgesprekken

U kent het ontwikkelingsgesprek misschien als functionerings-, loopbaan-, afstemmings- of coachingsgesprek. Allemaal gesprekken die tussen de medewerker en de leidinggevende worden gevoerd. Tijdens een ontwikkelingsgesprek komen volgende elementen aan bod:

- Wat motiveert en inspireert de medewerker?
- Hoe kan de leidinggevende de medewerker ondersteunen in zijn ontwikkeling?
- Wat leren we uit het verleden en wat voorspelt de toekomst?

Hierdoor staan medewerkers stil bij hun manier van werken en kunnen zij hun wensen duidelijk maken. Zo ontdekt de leidinggevende hun potentieel en ambities, en leren de medewerkers hun mogelijkheden in het bedrijf kennen. Zij weten ook welke ondersteuning zij daarbij mogen verwachten.

Tip! Kijk zeker ook naar **de fiche rond tips bij het voeren van een functioneringsgesprek.**

2) persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Het persoonlijk ontwikkelingsplan - of POP. - is een actieplan dat de medewerker zelf opstelt. Zo geeft hij of zij aan:

- waarin hij/zij wil groeien;
- waarom hij/zij zich daarin wil ontwikkelen;
- welke acties hij/zij daarvoor wil ondernemen;
- welke ondersteuning hij/zij daarvoor nodig heeft;
- welke termijn hij/zij voorziet.

Het eigenaarschap van het POP ligt bij de persoon die zich wenst te ontwikkelen. Het draagt niet alleen bij tot een hogere betrokkenheid maar stimuleert ook een grotere mate van zelfsturing bij de 'lerende'.

Dit eigenaarschap legt echter niet noodzakelijk alle verantwoordelijkheid enkel bij de lerende. Wanneer door een externe partij, zoals de leidinggevende, ook een aantal verwachtingen/doelen naar voor geschoven worden en het POP samen opgesteld wordt, is deze ook mee verantwoordelijk voor de haalbaarheid, de tijd en de middelen die nodig zijn om deze verwachtingen te realiseren.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan staat nooit op zich. Het is deel van een **ontwikkelingsproces**. Hierbij lopen de diverse stappen steeds in elkaar verder (continu proces):

- een zelfanalyse (wat zijn mijn sterktes en zwaktes),
- een analyse van de kansen en bedreigingen in de organisatie en op de arbeidsmarkt (welke opportuniteiten intern/extern?),
- een confrontatie leidende tot inzichten in de richting van de loopbaan,
- een actieplan (hoe benut ik mijn talenten het best en hoe ontwikkel ik ze?)
- een evaluatie.

Teamontwikkelingsplan

Het teamontwikkelingsplan - of T.O.P. - onderscheidt zich van het persoonlijk ontwikkelingsplan omdat het zich richt **op een team van medewerkers**. En dit door alle P.O.P.'s te bundelen in een T.O.P., of door als team een T.O.P. op te stellen. Hiermee geven de teamleden aan wat de ontwikkelingsdoelstellingen van het team zijn. Door het teamontwikkelingsplan met het persoonlijk ontwikkelingsplan te combineren, ontdekt u of de ontwikkeling van het individu bijdraagt tot de ontwikkelingsdoelen van het team. Zo evalueert u eenvoudig of de ondersteuning op individueel niveau voldoende is om de teamdoelstellingen te halen.

3) werkplekleren

Werkplekleren? Dat is leren op de werkvloer. Het bundelt alle activiteiten die kennis en vaardigheden overbrengen – want al doende, leert iemand veel.

Of **werkplekleren doeltreffend is**, hangt af van deze factoren:

- autonomie bij de taakuitvoering – de mogelijkheid om zelf bepaalde taken uit te voeren, helpt om iets aan te leren;
- afwisseling op het werk – door variatie in taken en opdrachten komt iemand in aanraking met nieuwe elementen waardoor hij of zij bijleert;
- samenwerking met meer ervaren werknemers;
- feedbackmogelijkheden van onder meer leidinggevend en collega's;
- leervermogen en leerbereidheid van de werknemer.

Werkplekleren kan op diverse manieren worden ingevoerd: via oefenen, via begeleiding van een meter/peter, via instructies of via een leernetwerk.

4) coaching

Een coach spoort zijn team aan, tekent de lijnen uit en laat ieder lid van de ploeg tot zijn recht komen. Dat geldt voor een sportcoach ... én voor een coach op de werkvloer. Bij coaching ondersteunt u uw medewerkers in hun verdere ontwikkeling. U inspireert en stimuleert ze, zodat ze zich ontplooiën. Bij coaching geeft u geen instructies. U gaat ook in dialoog met uw werknemers en onderzoekt samen de situatie. De coach fungeert daarbij als begeleider, de werknemers zijn verantwoordelijk voor de uiteindelijke ontwikkeling. Een standaardwerkwijze bij coaching is die aan de hand van het GROW-model:

- **Goals**
Bepaal de leerdoelen op korte en lange termijn.
- **Reality**
Analyseer de huidige situatie.
- **Options**
Onderzoek de verschillende mogelijkheden.
- **Will**
Creëer de wil om te veranderen door te concretiseren wat er moet gebeuren.

Meer info: zie <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-vaardigheden/coachen>

5) Opleiding

Het eerste waaraan u denkt bij 'leren' en 'ontwikkeling'? Een opleiding of training. Hierdoor leert u inderdaad zaken aan. Maar alleen een opleiding volgen, is onvoldoende. Wat iemand leert, moet hij of zij ook verankeren door het in de praktijk toe te passen.

Naast de klassikale opleiding, waarbij de werknemer in groep leert, begeleid door een trainer, zijn er nog ook nog andere mogelijkheden.

E-learning of webleren is een leermethode voor wie zich thuis of op het werk wil bijscholen. U leert dan vanop afstand via het internet. Hieraan kunnen ook opdrachten gekoppeld worden. Een flexibele leervorm, want de deelnemer kiest zelf wat en wanneer hij leert. Het nadeel? Weinig interactie en geen observatiemogelijkheden. Het vraagt ook een flinke portie zelfdiscipline. VDAB heeft heel wat gratis webcursussen ter beschikking: <http://www.vdab.be/webleren/>

Een laatste optie is **duoleren**? Bij duoleren, volgt iemand samen met een andere collega dezelfde opleiding. Dit verhoogt het leereffect, want beide deelnemers pikken andere zaken op tijdens de les – afhankelijk van hun achtergrond, interesses en ervaring. Door hierover te praten, halen ze dus meer uit de opleiding. Zetten ze het geleerde om in praktijk? Dan doet hun lespartner ook dienst als klankbord – handig wanneer ze raad of steun zoeken. Wanneer beide collega's elkaars leerdoelstellingen kennen, kunnen ze hierover ook na de opleiding nog reflecteren.

6) Loopbaanankers

De loopbaanankers focussen op de drijfveren van een werknemer: wat vindt hij of zij belangrijk in de functie en loopbaan?

Professor Edgar Schein (<http://www.123test.nl/schein>) ontwikkelde hiervoor een vragenlijst. De loopbaanankers worden opgedeeld in acht categorieën:

- technisch/functioneel;
- algemeen management;
- onafhankelijkheid;
- zekerheid/stabiliteit;
- ondernemingsgerichte creativiteit;
- dienstverlening/toewijding;
- uitdaging;
- levensstijl.

Met de resultaten van de vragenlijst staan de werknemers stil bij hun eigen loopbaan en ontdekken ze wat ze belangrijk vinden tijdens hun professionele leven. Kent u uw loopbaanankers? Dan kunt u met de ontwikkeling ervan aan de slag.

Liever onder begeleiding uw loopbaanankers ontdekken? Dan kunt u terecht bij een de door de Vlaamse Overheid erkende loopbaancentrum. **Samen met een loopbaanbegeleider** bekijkt u wat u kan, wat u wil en hoe u het kunt bereiken.

Meer weten: <http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>

7) T-profielen

U bent niet in alles geïnteresseerd, en u bent niet in elke discipline even goed: hiervan gaat het concept van T-profielen uit. Een T-profiel focust op een langetermijnvisie die meent dat iedereen zich op een bepaald moment in zijn loopbaan in een bepaald domein verdiept.

Wat is een T-profiel?

- **De dwarsbalk van de 'T'** staat voor de verbanden die u vanuit uw specialisatie legt met andere domeinen. Hierin plaatst u de relevante competenties en interesses.
- **De poot van de 'T'** weerspiegelt de specialisatie. Hij mag niet te breed zijn, zodat iemand lange tijd specialist in iets kan blijven.

Werknemer en leidinggevende maken samen het T-profiel op. Tijdens een gesprek ontdekken ze waarin de werknemer wil uitmunten, welke acties hij daarvoor moet ondernemen, en welke ondersteuning hij daarbij nodig heeft.

Verschillende soorten T-profielen

- **Met een lange poot:**
hoe langer de poot, hoe meer gespecialiseerd. De werknemer leert dus in de diepte.
- **Met een brede dwarsbalk:**
hoe breder de dwarsbalk, hoe generieker. De werknemer leert dan in de breedte.
- **Meerdere poten:**
De werknemer heeft meerdere specialisaties.
- **Meerdere dwarsbalken:**
De werknemer generaliseert met meerdere domeinen.