



Handleiding bij Competentiekit

KUNST
CONNECTIE

branchevereniging voor
kunsteducatie en kunstbeoefening



Introductie

De competentiekit is een kaartspel waarmee medewerkers individueel, maar vooral ook in teamverband met competenties (leren) werken. De competentiekit bestaat uit vier doosjes, met ieder een eigen hoofdonderwerp: *persoonlijke effectiviteit*, *cultureel ondernemerschap*, *kunsteducatieve competenties* en *leidinggevende competenties*. Ieder hoofdonderwerp wordt door middel van kaartjes verdeeld in deelonderwerpen. Deze deelonderwerpen dienen als leidraad voor een (open) gesprek tussen medewerkers onderling, medewerkers en hun leidinggevenden of in ander verband. Hoofddoel van dit gesprek is, om op speelse wijze, te ontdekken wat de goed en minder goed ontwikkelde kanten van zowel medewerkers als de organisatie als geheel zijn. Zodat men hier vervolgens slagvaardig (zelf) mee aan het werk kan. Om deze gesprekken zo soepel mogelijk te laten verlopen, staan er in dit boekje een aantal handleidingen die de gebruiker op weg kan helpen. Natuurlijk kunt u altijd een eigen variant ontwikkelen.

Uiteindelijk zal de competentiekit u, en uw medewerkers, meer inzicht verschaffen op de dan wel te verbeteren of te ontwikkelen competenties binnen uw organisatie.

Inhoudsopgave

Opdracht 1: Beter worden in je functie!	3
Inleiding	3
Opdracht	3
Opdracht 2: Wat wil ik volgend jaar goed in mijn vingers hebben?.....	4
Inleiding	4
Opdracht	4
Opdracht 3: De situatie verbeteren ...de leidinggevende aan zet!	5
Inleiding	5
Case.....	5
Opdracht 4: Competenties koppelen aan beleid	6
Inleiding	6
Opdracht	6
Opdracht 6: Ontdek, ontrafel en ontwikkel!	7
Inleiding	7
Opdracht.....	7
Opdracht 6: Ken mij, ken jou.....	8
Inleiding	8
Opdracht.....	8
Opdracht 7: Functioneren in je functie	9
Inleiding	9
Opdracht.....	9
Bijlage 1	10
Format POP.....	10
Bijlage 2	11
Inventarisatieformulier.....	11
Bijlage 3	12
Inventarisatieformulier (stap 3)	12
Vervolg bijlage 3	13
Gezamenlijk profiel (stap 4)	13

Opdracht 1: Beter worden in je functie!

Inhoud:	verbeteren van het eigen functioneren
Doel:	reflectie op eigen functioneren
Vorm:	individueel
Tijd:	60 minuten

Inleiding

Elke professional heeft wel eens de gedachte: "als ik wat beter om zou kunnen gaan met, dan zou ik daar het komende jaar veel plezier van kunnen hebben". Meestal gaat het om zaken waar hij of zij al een aantal keren tegenaan is gelopen. Deze opdracht gaat hierover.

Opdracht

1. Ga bij jezelf te rade op welk punt jij je het komende jaar zou kunnen gaan richten om beter te gaan functioneren.
2. Een competentie is een set met kaartjes met dezelfde kleur (Roze, blauw, wit of mint). Kies voor jezelf één of twee competenties uit waarvan jij vindt dat deze het dichtst aanligt om beter te worden in je werk.
3. Lees de vaardigheden door die op de betreffende kaartjes staan vermeld. Maak een onderverdeling in tweeën:
 - vaardigheden waarvan je vindt dat je ze goed in je vingers hebt
 - vaardigheden die je beter onder de knie zou willen krijgenKies vervolgens drie vaardigheden per rubriek en werk deze uit in je POP.

Gebruik hierbij **bijlage 1**

Opdracht 2: Wat wil ik volgend jaar goed in mijn vingers hebben?

Inhoud:	verbeteren van het eigen functioneren
Doel:	opsporen van ontwikkelpunten
Vorm:	tweetallen
Tijd:	60 minuten

Inleiding

Elke professional heeft wel eens de gedachte: "als ik wat beter om zou kunnen gaan met, dan zou ik daar het komende jaar veel plezier van kunnen hebben". Meestal gaat het om zaken waar hij of zij al een aantal keren tegenaan is gelopen. Deze opdracht gaat hierover.

Opdracht

Samen

1. Ga bij jezelf te rade op welk punt jij je het komende jaar zou kunnen gaan richten om beter te gaan functioneren.
2. Vertel dit aan je collega en bespreek welke competenties hieraan verwant zijn.

Individueel

3. Kies voor jezelf één competentie uit waarvan jij vindt dat deze het dichtst bij je wenst ligt om beter te worden in je werk.
4. Lees de vaardigheden door die op de betreffende kaartjes staan vermeld. Maak een onderverdeling in tweeën:
 - vaardigheden waarvan je vindt dat je ze goed in je vingers hebt
 - vaardigheden die je beter onder de knie zou willen krijgen

Kies vervolgens drie vaardigheden hieruit per rubriek en neem deze teksten over op het inventarisatieformulier.

Samen

5. Bespreek de uitkomsten met je collega. Dit doe je door eerst uit te leggen hoe je bij deze selectie bent gekomen en vraag vervolgens feedback aan je collega.

Individueel

6. Leg je eigen voornemens en tips van je collega's vast in je bekwaamheidsdossier.

Gebruik hierbij **bijlage 2**

Opdracht 3: De situatie verbeteren ...de leidinggevende aan zet!

Inhoud:	onderzoeken welke interventie past bij het beïnvloeden van een team
Doel:	zelfonderzoek om effectief gedrag van medewerkers te beïnvloeden
Werkvorm:	individueel en in mt-verband
Tijd:	60 minuten

Inleiding

Binnen een organisatie kunnen verhoudingen soms veranderen, onder spanning komen te staan of onduidelijk zijn. In deze opdracht kan men dergelijke verhoudingen analyseren en bespreken.

Case

In de directie/mt is geconstateerd dat de onderlinge verhoudingen de laatste tijd onder druk zijn komen te staan bij de medewerkers van de instelling*. De instelling besluit dit fenomeen aan te pakken en wil tot een duidelijke en heldere aanpak komen. Zij heeft er voor gekozen om de competentie "Leidinggeven aan medewerkers" (doosje 4) bespreekbaar te maken in het mt om te komen tot een effectieve aanpak. Het doel is om het gedrag van de medewerkers positief te beïnvloeden.

1. Selecteer individueel maximaal 4 vaardigheden die volgens jou nodig zijn om de sfeer in het team om te buigen.
2. Geef aan welke vaardigheden jij van toepassing vindt voor jezelf, en welke van de vier vaardigheden jij ook belangrijk vindt dat andere leden van het mt zich hier mee bezig houden.
3. Leg je 'kaarten' op tafel voor je collega en motiveer/onderbouw waarom je voor deze vaardigheden hebt gekozen, of ze voor het gehele mt gelden, dan wel voor jou specifiek.
4. Maak een analyse en trek voor jezelf en voor het mt conclusies.

*Je kunt in de directie/mt natuurlijk ook een ander gezamenlijk speerpunt kiezen

Opdracht 4: Competenties koppelen aan beleid

Inhoud:	selecteren van competenties om effectief leiding te kunnen geven
Doel:	maken van sterkte-zwakte analyse
Werkvorm:	tweetallen of meer
Tijd:	60 minuten

Inleiding

Bij het ontwikkelen van beleid kan het goed zijn te kijken naar de competenties van de betrokken medewerkers. Hieruit kan een sterkte-zwakte analyse worden gemaakt. In deze opdracht ga je met elkaar aan de slag om dit te realiseren.

Opdracht

Samen

1. Kies samen een beleidsuitgangspunt uit dat voor de komende jaren voor de instelling hoog op de agenda zal staan.

2. Een competentie is een set met kaartjes met dezelfde kleur (roze, blauw, wit of mint). Selecteer samen maximaal drie competenties die een leidinggevende zal moeten beheersen om effectief leiding te kunnen geven aan het beleid dat hoog op de agenda zal staan.

Individueel

3. Selecteer individueel per competentie 5 vaardigheden (kaartjes) waarvan jij vindt dat de leidinggevendenden van de instelling deze zou moeten bezitten. In totaal heb je 15 vaardigheden geselecteerd. Neem deze over op het inventarisatieformulier.

Samen

4. Vergelijk de uitkomsten met die van je collega. Wat zijn de overeenkomsten en wat zijn de verschillen.

5. Kom tot overeenstemming door samen vast te stellen welke drie vaardigheden uit elke competentie cruciaal zijn voor het realiseren van het beleid. In totaal hebben jullie nu samen 9 vaardigheden geselecteerd. Neem deze nummers nu over op het formulier voor jullie gezamenlijk profiel.

6. Stel vast of jullie samen competent genoeg zijn om dit beleid neer te zetten. Maak samen een sterkte en zwakte analyse en bedenk maatregelen om de tekorten op te heffen.

Opdracht 6: Ontdek, ontrafel en ontwikkel!

Inhoud:	op zoek naar sterke en zwakke vaardigheden
Doel:	ontwikkelen van zwakkere competenties
Vorm:	individueel en vervolgens in tweetallen
Tijd:	60 minuten

Inleiding

Er zijn altijd competenties waarvan je weet dat je ze goed kunt en er blijven ook altijd vaardigheden bestaan waarvan je weet dat je er wat minder goed in bent. Misschien zijn wel vaardigheden waar je minder goed in bent, maar die je wel al heel lang wil ontwikkelen. Deze opdracht gaat over het ontdekken, ontrafelen en ontwikkelen van deze eigenschappen.

Opdracht

1. Maak 3 stapeltjes met elk 5 vaardigheden. Het eerste stapeltje bevat vaardigheden waar je goed in bent. Het tweede stapeltje heeft vaardigheden die je wel al goed onder de knie heeft, maar nog verder kunt ontwikkelen. Het laatste stapeltje bevat kaartjes met vaardigheden waar je helemaal niet goed in bent.
2. Neem nu het 2^e stapeltje voor je en bekijk wat je praktisch gezien kunt doen om deze 5 vaardigheden te ontwikkelen.
3. Neem nu het 3^e stapeltje voor je en kies hier 3 vaardigheden van uit die je toch graag zou willen ontwikkelen. Waarom kies je deze vaardigheden? Waarom zijn ze belangrijk om te ontwikkelen? En op welke manier ga je dit doen?
4. Werk nu alle te ontwikkelen vaardigheden uit in je POP.
5. Leg vervolgens je bevindingen voor aan de (directe) collega.

Gebruik hierbij **bijlage 1**

Opdracht 6: Ken mij, ken jou...

Inhoud:	op zoek naar individuele verbeterpunten
Doel:	zwakkere vaardigheden ontdekken en vervolgens ontwikkelen
Vorm:	tweetallen
Tijd:	45 minuten

Inleiding

Soms denk je zelf dat je erg goed bent in bepaalde vaardigheden en minder goed in andere. Een ander kan daar heel anders over denken. Daarom kan het nuttig zijn om met 1 of meerdere mensen na te gaan of jij jezelf op dezelfde manier inschat als bijvoorbeeld je directe collega's. Deze opdracht geeft hier meer inzicht in.

Opdracht

1. Kies voor jezelf 4 vaardigheden die jij sterk vindt en 4 die jij minder sterk vindt aan jezelf.
2. Kies voor de ander 4 vaardigheden die jij sterk vindt en 4 die jij minder sterk vindt aan deze persoon. Leg bij al deze vaardigheden uit waarom jij deze gekozen hebt.
3. Kijk samen naar ieders kaartjes en ga in een dialoog op zoek naar mogelijke verbeterpunten.
4. Leg beide de verbeterpunten vast in je POP of bekwaamheidsdossier.

Gebruik hierbij **bijlage 1**

Opdracht 7: Functioneren in je functie

Inhoud:	functie analyse
Doel:	het eigen functioneren binnen de functie ontwikkelen
Vorm:	tweetallen
Tijd:	45 minuten

Inleiding

Iedereen heeft een eigen beeld over zijn of haar functie: wat zijn belangrijke vaardigheden, welke zijn minder belangrijk of zelfs ondergeschikt. In dit spel ga je samen op zoek naar de inhoud van jouw functie en welke vaardigheden bij die inhoud belangrijk zijn.

Opdracht

1. Pak 12 vaardigheden die jij belangrijk acht binnen jouw functie.
2. Pak ook 8 kaarten die jij belangrijk acht voor de functie van de ander. Dit kunnen eventueel dezelfde kaartjes zijn die jij voor jezelf hebt gekozen. Leg deze vaardigheden dan in het midden.
3. Bespreek per vaardigheid wat dit voor jou zelf inhoudt, maar ook voor de ander. Leg aan elkaar uit waarom je dit gekozen hebt en hoe je deze vaardigheid al inzet of misschien nog beter kunt ontwikkelen of hoe jij vindt dat de ander deze nog meer kan ontwikkelen.
4. Leg beide de verbeterpunten vast in je POP of bekwaamheidsdossier.

Gebruik hierbij **bijlage 1**

Bijlage 1

Format POP

Hoe functioneer ik op dit moment?

- Ik ben tevreden over
- Ik ben minder tevreden over
- Mijn conclusies zijn
- De competentie waar ik aan wil werken is
- Mijn motivatie om voor deze leeractiviteit te kiezen is

Wat wil ik leren en hoe wil ik dat doen (leerdoelen en resultaten)?

- Wat ik beter in mijn vingers wil krijgen is/ heeft betrekking op
- De plek waar ik wil leren is (leeromgeving)
- De leeractiviteit die ik gekozen heb is
- Na de uitvoering van de activiteit is mijn leerresultaat zichtbaar
- Het leerrendement is zichtbaar voor mijn omgeving door
- Wat ik geleerd heb stel ik vast door

Mijn activiteitenplan ziet er als volgt uit:

- Ik ga beginnen
- Ik denk ...(tijdsindicatie) te besteden aan de uitvoering van de leeractiviteit
- De leeractiviteit valt binnen en/of buiten de werktijden, namelijk:
- Er zijn specifieke randvoorwaarden (tijd, geld, aanschaf materiaal, enz.) die ingevuld moeten worden, namelijk...
- De activiteit wordt individueel/met anderen uitgevoerd.
- In de periode kunnen voortgangs- en evaluatiegesprekken worden gepland.

Tijdens de uitvoering van mijn POP communiceer ik met een aantal mensen

- Wie zijn direct betrokken bij de uitvoering van het POP?
- Wat verwacht ik van anderen aan ondersteuning bij het realiseren van mijn POP?
- Wie worden er betrokken in de evaluatie van het POP en op welke wijze?

Voorbeelden van leeractiviteiten

- training volgen
- supervisie of coaching
- video-analyse
- boek lezen
- opzetten van werkschema's
- uitvoeren van een volledige beleidscyclus
- onderzoek uitvoeren
- opdrachten schrijven/ontwikkelen
- samenwerken in een nieuw team
- werkrelatie bespreekbaar maken
- reflecteren op eigen werk via logboek
- ontwikkelen van kwaliteitscriteria in je werk
- observatie door een collega op specifieke criteria
- conflict bespreekbaar maken
- intervisie organiseren
- opzetten van een project

Bijlage 2

Inventarisatieformulier

Naam:

Naam collega:

Deze vaardigheden heb ik goed in de vingers	De vaardigheden zou ik beter onder de knie willen krijgen.
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Mijn voornemens zijn:	
Opmerkingen of tips van mijn collega:	



Bijlage 3

Inventarisatieformulier (stap 3)

Naam:

Beleidsuitgangspunt:

Drie relevante competenties (gezamenlijk)

- 1.
- 2.
- 3.

Individueel:

Competentie:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Competentie:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Competentie:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Vervolg bijlage 3

Gezamenlijk profiel (stap 4)

Competentie:.....

- 1.
- 2.
- 3.

Competentie:

.....

- 1.
- 2.
- 3.

Competentie:

.....

- 1.
- 2.
- 3.

Onze gezamenlijke conclusies zijn:

Sterkte/zwakte:

Maatregelen: