

## Competentie QScan

### Snel en betrouwbaar ontwikkelbehoeften vaststellen van uw team of afdeling.

*Feedback vormt een belangrijk startpunt voor ontwikkeling van uw team of afdeling. Hierbij is feedback van stakeholders, zoals klanten, opdrachtgevers en gebruikers essentieel om vast te stellen in welke richting deze ontwikkeling dient te gaan: "Wat verwachten zij en wat vinden zij van het huidige competentieniveau van uw team of afdeling?"*

Met de beantwoording van deze twee vragen geeft de Competentie Qscan u snel een betrouwbaar beeld van de ontwikkelbehoeften van uw team c.q. afdeling.

#### Competentie QScan biedt:

- Inzicht in het vereiste competentieniveau van medewerkers.
- Een overzicht van het huidige ontwikkelingsniveau van de competenties van de (doel)groep als geheel.
- Een analyse van de gap tussen het huidig competentieniveau en het gewenste competentieniveau.
- Een advies voor verdere ontwikkeling van de groep als geheel.

#### Wanneer te gebruiken:

- Je wilt als manager inzicht krijgen in hoeverre medewerkers voldoen aan de vereiste competenties en waar ontwikkeling noodzakelijk is.
- Je vraagt je af of je een opleidingstraject zou moeten starten en hoe de opleiding goed afgestemd te krijgen op de vereiste competenties van de medewerkers.
- Je wilt weten in hoeverre de medewerkers van de afdeling voldoen aan de eisen die gesteld worden door klanten/gebruikers.
- De strategie van de organisatie vraagt van je team of afdeling een focus op bepaalde, specifieke competenties en je wilt weten in hoeverre mensen daaraan kunnen voldoen.

#### De rapportage:

In het rapport wordt heel overzichtelijk aangegeven wat de betrokken afdeling of groep moet ontwikkelen c.q. versterken om beter aan de eisen en verwachtingen te voldoen. De rapportage is zo gedetailleerd en specifiek, dat u er gemakkelijk mee aan de slag kan gaan.

Het rapport bestaat uit drie delen: het referentieprofiel, een competentieprofiel van de (doel)groep voor wat betreft de huidige situatie en een concluderend deel waarin wordt aangegeven wat de gap is tussen het huidige en het gewenste competentieniveau van het team of de afdeling, wat de richting hierbij is en waar de groep zich in dient te ontwikkelen binnen de periode van een jaar.

#### Aan de slag:

In grote lijnen ziet het traject er als volgt uit:

- Het vaststellen van een valide competentieset of competentieprofiel voor de te scannen afdeling/team.
- Het ontwikkelen van een referentieprofiel (vaststellen van het door stakeholders vereiste competentieniveau). Hiertoe worden tussen 7 – 10 referenten gevraagd om een bijdrage te leveren.
- Een evaluatie van de competenties van de (doel)groep als geheel. Ook hierbij wordt een beperkte groep respondenten gebruikt die generieke feedback geeft over het team/de afdeling. Deze groep omvat o.a. de betrokken leidinggevenden één of enkele klanten, gebruikers of teamleden.
- Een terugkoppelingsgesprek met de verantwoordelijk leidinggevende van de afdeling of het team.

