

BMC

YACHT GROUP

Werken aan wendbaar werken

Geeft u uw team een nieuwe impuls met de competentiescan?



Partners in verbetering

De wereld om ons heen verandert. Het werk van publieke organisaties en zorginstellingen dus ook. Dit vraagt om andere vaardigheden, houding en gedrag van uw medewerkers, nu én in de toekomst. Daarbij gaat het om specifieke competenties die horen bij wendbaar en toekomstgericht werken. De door BMC ontwikkelde competentiescan maakt deze competenties meetbaar en vormt hiermee een startpunt voor organisatieontwikkeling.

Ontwikkelingen op het gebied van inwoners- en cliëntenparticipatie. De coronacrisis die de hele wereld tijdelijk stil zet. Krapte op de arbeidsmarkt. Het zijn zomaar drie voorbeelden van veranderingen waar publieke instellingen en zorgorganisaties mee moeten zien om te gaan. Willen organisaties dat goed doen, dan moeten ze zich hier succesvol op weten aan te passen. Dit betekent dat ze wendbaar moeten zijn. Maar hoe doen ze dat? En: hoe maakt u uw team klaar voor de toekomst? De competentiescan van BMC brengt de competenties voor wendbaar werken binnen uw team in kaart, biedt inzicht in ontwikkelkansen én biedt op basis daarvan handvatten voor leren en ontwikkelen. BMC kan deze competentiescan inzetten voor diverse publieke organisaties, zoals gemeenten, ministeries, GGD's en zorginstellingen.

Zes kerncompetenties

Maar welke competenties zijn nu écht noodzakelijk voor wendbaar en toekomstgericht werken? Op basis van wetenschappelijke literatuur, onze praktijkervaring en vele gesprekken heeft BMC zes kerncompetenties geformuleerd voor teams in de publieke sector en in de zorg – nu en in de toekomst:

- Veerkracht
- Eigenwaarde
- Communicatie
- Probleemoplossend vermogen
- Samenwerking
- Ondernemerschap

Deze zes kerncompetenties dragen stuk voor stuk bij aan de wendbaarheid van teams in deze organisaties.

Inzicht, aanknopingspunten en handvatten

Met de competentiescan krijgt u geanonimiseerd inzicht in de mate waarin de zes kerncompetenties voor wendbaar en toekomstgericht werken al aanwezig zijn binnen uw team en welke competenties vragen om doorontwikkeling. Daarmee biedt de competentiescan meer dan alleen aanknopingspunten voor leren, ontwikkelen en strategische personeelsplanning. U krijgt ook handvatten voor bijvoorbeeld werving en selectie (wat typeert onze organisatie, welke competenties hebben we nodig en hoe kunnen we hier door middel van werving en selectie invulling aan geven?) en leiderschap (welke leiderschapstijl is nodig om bepaalde competenties meer/beter te stimuleren?).

'Als ik kijk naar de toekomst, zie ik het werk veranderen. Onze medewerkers moeten vaker digitaal werken, zelf contact zoeken met mondige inwoners en maatschappelijke partners en zich in hoog tempo nieuwe wetgeving en werkwijzen eigen maken. Dit vraagt niet alleen om nieuwe kennis, maar ook om een ondernemende houding, een duidelijke communicatiestijl en vertrouwen in het eigen vermogen om zich die nieuwe werkwijzen eigen te maken. Het aanpakken van deze competenties is echt nodig om onze nieuwe doelstellingen te bereiken. De competentiescan heeft ons geholpen om hiermee aan de slag te gaan.' -
Afdelingshoofd Ruimte bij een gemeente

'De competentiescan heeft meer bewustwording over de kwaliteiten en ontwikkelgebieden van mijn team opgeleverd. Bovendien hebben we nu een gezamenlijke 'teamtaal', een rode draad waarop we kunnen teruggrijpen: we begrijpen elkaar beter. De competentiescan heeft me gestimuleerd om het probleemoplossend vermogen van mijn teamleden aan te boren. Dat zorgt uiteindelijk ook voor werkplezier aan hun kant: ze ervaren dat ze zelf de situatie kunnen verbeteren. Ik begin een overleg nu ook vaak met vragen als: hoe zit je erbij? Wat heb je nodig? Medewerkers voelen zich daardoor gezien en ervaren steun.' - *Manager Zorg bij een zorginstelling*

De competentiescan in de praktijk

De competentiescan bestaat uit games en wetenschappelijk gevalideerde vragenlijsten die uw medewerkers digitaal invullen. Voor de begeleiding zet BMC arbeidspsychologen en adviseurs met specifieke kennis van de werkvloer in. De scan kent een korte doorlooptijd (zes tot acht werken van start tot rapportage) en kan volledig digitaal plaatsvinden. De bijbehorende rapportage biedt:

- op groepsniveau inzicht in de zes kerncompetenties;
- elke individuele medewerker inzicht in zijn eigen profiel;
- een concreet advies voor team- of organisatieontwikkeling en verdere inzet op de zes competenties.



Drie varianten

Voor organisaties die aan de slag willen met de competentiescan, heeft BMC drie varianten ontwikkeld:

- Impuls: een competentiescan met een concreet teamadvies.
- Sprint: de Impuls-variant én korte begeleiding bij de ontwikkeling van een competentie.
- Traject: meerdere Sprint-varianten én langdurende begeleiding.

De competentiescan is uiteraard ook goed te combineren met een vakinhoudelijk opleidingstraject.

Aan de slag met wendbaar werken?

Wilt u een verkennend gesprek over wendbaar werken in uw organisatie, meer informatie over de competentiescan of de mogelijkheden van maatwerk? Neem dan voor een vrijblijvende afspraak contact op met Anne Willemsen, Caelly Kluver of Lisa Kuiper.



Caelly Kluver

HR- en organisatieadviseur
caelly.kluver@bmc.nl
06 - 30 16 61 17



Anne Willemsen

HR- en organisatieadviseur
anne.willemsen@bmc.nl
06 - 46 69 05 32



Lisa Kuiper

HR- en organisatieadviseur
lisa.kuiper@bmc.nl
06 - 82 53 27 02

Meer informatie?

- Lees ons whitepaper 'De gemeenteambtenaar in de verf', waarin we ingaan op wendbare teams binnen gemeenten: www.bmc.nl/wendbaregemeente
- Lees het artikel 'Haal meer uit je zorgteam met de Competentiescan van BMC', over de inzet van de competentiescan in verpleeghuis Huize Valckenbosch: www.bmc.nl/wendbare-zorg

Kijk voor meer informatie ook eens op onze website www.bmc.nl