Net zoals bij autonomie en betrokkenheid, kan je voor jezelf op voorhand nagaan hoe het is gesteld met je competenties met deze checklist

|  |  |
| --- | --- |
| **Hoe scoor jij jezelf?**Geef een score van 1-5 hoe het zit met jouw competenties. | |
| Situering | **Score 1-5** |
| In hoeverre kan jij je competenties inzetten in het werk dat je nu doet? |  |
| In hoeverre kan jij je talenten inzetten in het werk dat je nu doet? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Met deze vraag / vragen krijg je een zicht op hoe je competentie ervaart in je job.** | | |
| **Basisvragen** | **Alternatieve vragen om uit te kiezen** | **Antwoord + uitleg** |
| **In welke situaties heb je**  **het gevoel dat je jouw job**  **goed kan?** | Wat zijn de taken die je goed kan?  Welke van je taken kan je het best?  Wanneer komen je kwaliteiten tot hun recht? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Competentie ervaren kan wanneer je je talenten en competenties verder kan ontwikkelen.** | | |
| **Basisvragen** | **Alternatieve vragen om uit te kiezen** | **Antwoord + uitleg** |
| **Wat zou je willen bijleren /**  **hoe wil je verder ontwikkelen?**  **Hoe wil je dat doen?** | •Wat zou je op het werk nog kunnen / willen doen dat je nu niet mag doen?  Wat wil je (nog) beter kunnen?  Wat heb je nodig om nieuwe uitdagingen aan te kunnen op het werk?  Welke opleiding zou je willen volgen?  Welke opleiding heb je nodig om hier in de toekomst te blijven werken?  Hoe leer jij het liefst? (bv. binnen / buiten de organisatie, korte / langdurige opleidingen, buiten de uren / binnen de uren, moet er een diploma aan vasthangen / klassikaal of via e-learning / ver of dicht bij huis… ) |  |

**Tip!**

Je competenties doorgeven en zelf in de rol van mentor stappen verhoogt het gevoel van competentie en zorgt voor kennisborging in de organisatie.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kennisoverdracht** | | |
| **Basisvragen** | **Alternatieve vragen om uit te kiezen** | **Antwoord + uitleg** |
| **Hoe kan je wat je weet**  **doorgeven aan anderen?** | Wat moeten je collega’s weten / kunnen dat jij weet / kan?  Hoe kan je hen dat aanleren? Welke opleiding zou jij willen geven?  Zou je een peter / meter willen zijn voor anderen? Waarom (niet)? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Je  kan je  alleen competent voelen als je werkbaar werk hebt.** | | |
| **Basisvragen** | **Alternatieve vragen om uit te kiezen** | **Antwoord + uitleg** |
| **Waar heb je last van bij het**  **uitvoeren van je werk? Wat**  **kan daar aan gedaan worden?** | Waar ervaar je moeilijkheden bij het uitvoeren van je werk?  Wat bezorgt je stress? (bv. teveel werk, te moeilijk, te veel nadenken / aandacht erbij houden, fysieke moeilijkheden, ruimte waarin je moet werken, materiaal waarmee je moet werken, …)  Wat zou je helpen om de komende jaren mee te kunnen (bv op lichamelijk, emotioneel en mentaal vlak)?  Wat heb je de komende jaren nodig om je werk te kunnen blijven combineren met je thuissituatie (bv. financieel, tijdsbesteding, zorg voor anderen, …)? |  |

 Maes, M., Van den Broek, A., De Loof, K., & De Meulemeester, G. (2015)  

Je competenties zijn de zaken waar je goed in bent, maar dat wil niet per se zeggen dat je die activiteiten graag doet, of dat je daar energie uit haalt. Als je competent bent in bepaalde zaken maar deze niet graag doet kan dit ten koste gaan van je motivatie.

Daarnaast kan het zijn dat je wel competenties hebt, maar die niet kan gebruiken in je job. Door je competenties te vergelijken met je concrete taken en opdrachten in je huidige werk kan je kijken of deze matchen en eventueel bekijken of je je takenpakket hier meer mee kan alligneren.

**Tip!**

Een uitdagende job verhoogt je motivatie. Is jouw job niet uitdagend genoeg? Vraag dan naar taakrotatie (andere taken), taakverbreding (meer taken) of een taakverrijking (kwalitatievere taken). Dit zal je uitdaging vergroten, en je zal je motivatie zien groeien!