

Een unieke visie op competentie- en talentmanagement



Anno 2009 passen in België en Nederland ruim 40 tot 45% van de grote organisaties competentie management toe in één of meerdere HRM-toepassingen.

Voor het succes van competentie management zijn verschillende oorzaken aan te wijzen: De transparante terminologie in het beschrijven van menselijke eigenschappen, het logisch deductief denken: van visie, naar missie, naar strategie, naar functies, naar gewenste resultaten, naar gewenste competenties, naar ontwikkeling En ten slotte het denken in termen van afzonderlijke organen of eenheden. Deze klassieke manieren van denken hebben echter hun limieten.

Menselijk gedrag, sociale interacties en individuele competenties worden best in een ruimer en holistischer kader benaderd. De 'plug in and play' benadering is niet van toepassing op mensen, menselijk gedrag of competenties.

Dit verklaart ook de groeiende populariteit van talentmanagement. In het analytische gap-denken wordt de grootste kans op ontwikkeling gezocht in de zwakkere com-

petenties van mensen, terwijl in een talentmanagement aanpak wordt uitgegaan van de sterkten van mensen.

Het in 2007 ontwikkelde rood-blauw model, gevisualiseerd door een 3D-bril, schept duidelijkheid in talent- en competentie management. Het geeft de essentiële eigenschappen van beide benaderingen weer. Rood staat daarbij voor het medewerkerperspectief, blauw representeert het organisatieperspectief.

De uitdaging ligt er vooral in om deze verschillende perspectieven met elkaar te combineren. Om te komen tot een Dieptevisie.

Het is duidelijk dat ons gedrag, uitgedrukt in termen van competenties of talenten, het resultaat is van de context waarin we werken, maar ook van onze dieperliggende interesses en onze aanleg. Om over de dieperliggende interesses en capaciteiten op een transparante manier te kunnen spreken, hebben we een dieptemodel ontwikkeld, dat we vertalen met het beeld van de matroeska's.

Dieptemodel



© Quintessence Consulting

In de HR-praktijk komt het erop neer om zowel de dieperliggende interesses, als talenten of competenties in verbinding te brengen met een omgeving die deze sterkten weet te waarderen. Niet alleen vanuit competentie- of talentdenken is deze aanpak aangewezen, ook vanuit het energetisch perspectief komt het erop aan om mensen in te zetten op die activiteiten die deel uitmaken van hun 'flow', datgene waar ze warm voor lopen, waar ze spontaan energie voor hebben, waar ze zelfs energie van krijgen.

Onze Dieptevisie, ook wel parse benadering genoemd, staat voor een dialoog. Die dialoog kenmerkt zich door respect, door het kijken naar en het bespreken van mogelijkheden en opportuniteiten. Het gaat om op een zo objectief mogelijke manier 'kijken naar wat er is'. Dit maakt de Dieptevisie een integratie tussen een objectiverende en waarderende manier van werken. In deze visie matchen we de missie van de organisatie met de passie van het individu. We kijken naar het wederzijdse belang en gaan voor een zinvol en betekenisvol proces. We streven naar een integratie waarin we sterkten én

energie maximaal benutten. De Dieptevisie impliceert in de praktijk een werkwijze die blijk geeft van een hoge professionele én relationele kwaliteit.

De praktijk van goed competentie- en talentmanagement is een combinatie van:

- het opsporen van dieperliggende interesses en van bronnen van energie
- het identificeren van sterkten, los van een competentieprofiel eigen aan één of andere rol of functie
- het matchen van sterkten met gewenste eigenschappen in een functieprofiel door middel van oriëntatie, casting en matching.

Quintessence Consulting baseert haar methoden en diensten op deze visie.

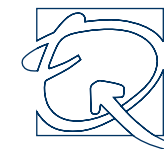
Wilt u meer weten over onze aanpak en werkwijze? Wij gaan graag met u in dialoog.

Quintessence Consulting nv/sa

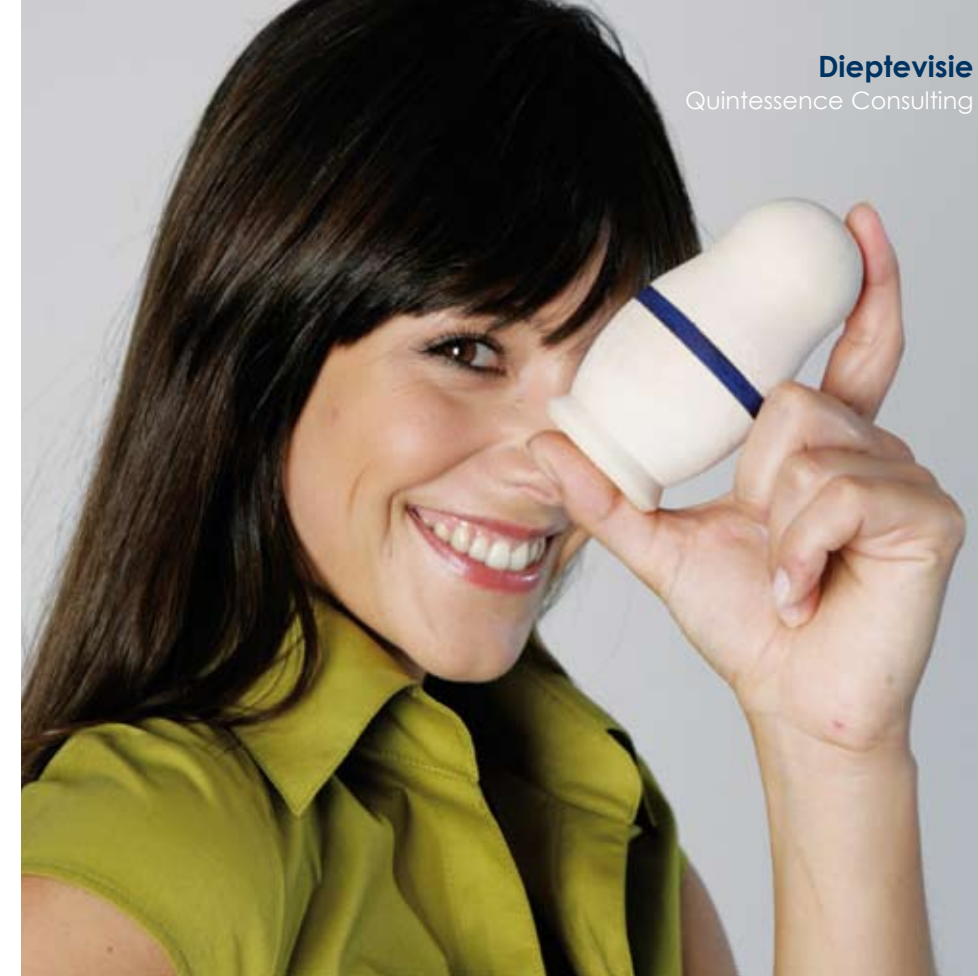
Pr. Boudewijnlaan 41
B-2650 Edegem
T +32 (0)3 281 44 88
F +32 (0)3 281 35 57

Bld. Gen. Wahislaan 3
B-1030 Bruxelles
T +32 (0)2 705 28 48
F +32 (0)2 705 28 50

info@quintessence.be
www.quintessence.be



Dieptevisie
Quintessence Consulting





Gedrag

Gedrag is datgene wat iemand daadwerkelijk zegt en doet, het is te observeren en te verifiëren door anderen.



Mindset

Mindset staat voor het gedachtegoed, de overtuigingen, de persoonlijke levensvisie, de principes die iemand hanteert, en de eerder oppervlakkige drijfveren (status, auto, kleding,...).



Persoonlijkheid

Persoonlijkheid staat voor de relatief stabiele eigenschappen van een persoon. Het gaat om basisreflexen en patronen die fundamenteel ten grondslag liggen aan onze manier van doen.



Drive

Drive staat voor de dieperliggende interesses die richting geven aan ons handelen. Deze drijfveren zijn van invloed op de fundamentele keuzes die we maken in ons leven. Ze geven een inzicht in de dieperliggende betekenis die we geven aan gebeurtenissen.



Ziel

Ziel staat voor het meest wezenlijke en het meest essentiële van elke persoon. Ziel staat voor onze reden van bestaan en brengt ons fundamenteel in diep contact met alle mensen op de wereld.

De ziel en drive zijn de bron van energie voor elke persoon.