

WERKVORM 2:

REFLECTIE OP COMPETENTIEBELEVING

Doel: Onderzoeken hoe je het gevoel van competentie bij jezelf kunt vergroten

Benodigheden: Geen

Bedenk in viertallen wanneer en in welke (werk)situatie je het gevoel van competentie miste en hoe je dit gevoel terug zou kunnen krijgen.

1. Leid de werkvorm in door het belang van competentie, autonomie en verbondenheid* aan te geven als voorwaarde om goed te kunnen leven en werken.
2. Het team wordt vervolgens verdeeld in groepjes van vier personen.
3. Geef de groepsleden bedenktijd om na te gaan in welke (werk)situatie hij/zij zich niet competent voelt of voelde.
4. De groepsleden schrijven voor zichzelf op: Hoe handel je in die situatie? Hoe voel jij je erbij? Welke signalen krijg je van je omgeving waaruit jij opmaakt dat je niet competent bent? Is het een probleem?
5. Wissel uit binnen het viertal.
6. Formuleer samen per persoon concrete doelen/acties waardoor men weer grip kan krijgen op zijn/haar competentie. Neem succeservaringen in het werk of leven hierin mee. Bespreek hoe je elkaar hierin kunt helpen. Bespreek plenair de doelen/acties die nodig zijn, zodat alle teamleden betrokken raken en elkaar kunnen aanspreken op de groei van hun competenties.

TIP

Je kunt ervoor kiezen om als team een bord te maken waarop je de concrete doelen/acties formuleert zodat ze naderhand kunnen worden geëvalueerd. Ook kan er een activiteitenbord worden gemaakt met activiteiten die aansluiten bij de competentie(s) van het team of individuele teamleden. Teamleden met eenzelfde vraag kunnen doelen en activiteiten met elkaar uitwisselen en eventueel uitvoeren. Dit stimuleert de autonomie en verbondenheid.

**In de Self-Determination Theory wordt uitgegaan van drie psychologische basisbehoeften: de behoefte aan competentie, autonomie en verbondenheid. De vervulling van deze psychologische basisbehoeften wordt in verband gebracht met intrinsieke motivatie, het ervaren van welzijn, optimaal functioneren, zelfvertrouwen, betrokkenheid, psychologische groei en vitaliteit (Deci & Ryan, 2000, 2002). Organisaties waarbij het lukt om bij de meeste werknemers de drie genoemde basisbehoeften te vervullen, draaien vaak heel goed (Deci e.a., 2001; Sheldon & Bettencourt, 2002). De benadering van het begrip 'competentie' binnen de SDT is gebaseerd op het werk van White (1959, in Elliott e.a., 2002, p.361). White stelt dat organismen geboren worden met de drang om invloed te hebben op hun omgeving en om die te beheersen. De behoefte aan competentie is niet het verlangen naar het beschikken over concrete vaardigheden, maar meer het verlangen naar het ervaren van vertrouwen in de effectiviteit van het eigen handelen.*