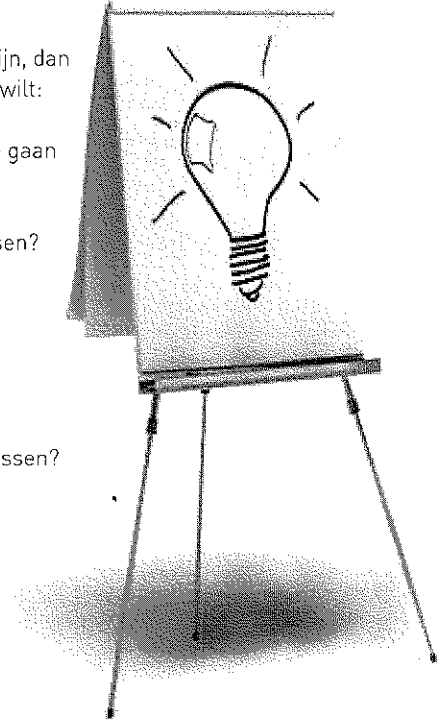


IS COMPETENTIEBELEID IETS VOOR UW ORGANISATIE?

WAAROM KIEZEN VOOR COMPETENTIEBELEID?

Indien één of meer van onderstaande stellingen op uw organisatie van toepassing zijn, dan is competentie management waarschijnlijk een meerwaarde voor uw organisatie. U wilt:

- Uw leidinggevende goede praktische instrumenten aanbieden om in gesprek te gaan met de medewerkers?
- Op een correcte en objectieve manier medewerkers evalueren?
- Meer inbreng van medewerkers en dus meer innovatie in producten en processen?
- Uw mensen meer duidelijkheid geven over de wederzijdse verwachtingen (leidinggevend, team, individu)?
- Kunnen inspelen op snel wijzigende eisen die aan uw medewerkers worden gesteld, waardoor deze meer polyvalent inzetbaar moeten zijn?
- Makkelijker nieuwe medewerkers aantrekken door een positief imago (employer branding)?
- De werkdruk laten dalen door medewerkers in te zetten op taken die bij hen passen?
- Een beter inzicht krijgen in hoe medewerkers moeten worden aangestuurd en gemotiveerd?
- Weten welke medewerkers u best samenzet om een goed team te vormen?
- Een potentieel antwoord op een knelpuntberoep geven?
- Zicht krijgen op de verborgen talenten van uw medewerkers?



WAT IS COMPETENTIEBELEID?

Competentiebeleid is een andere manier om te kijken naar het functioneren van medewerkers. Het veronderstelt een geloof in het blijvend ontwikkelen van mensen. Het doel is om medewerkers op een hoger niveau te krijgen en liefst op competenties die van belang zijn voor zowel de medewerker, het team als de organisatie.

→ Het beschrijft het gedrag dat idealiter is vereist om de taken succesvol uit te voeren.

■ Het competentiedenken vertrekt van volgende vragen:

- Welke organisatiestrategie wilt u realiseren?
- Welke taken moeten hiervoor worden uitgevoerd?
- Welke competenties moeten aanwezig zijn om de taken succesvol uit te voeren?
- Welke competenties hebt u in de toekomst nodig om deze doelen te realiseren?

Competentiemanagement mag nooit een doel op zich zijn. Het is enkel een hulpmiddel bij het realiseren van de bedrijfsdoelen door het op elkaar afstemmen van de verschillende stappen in het personeelsbeleid.

→ De rode draad doorheen al de HR processen zijn de competentieprofielen.