

Werken met competenties! Waarover gaat dat nu?

Competente mensen aantrekken, motiveren en doen groeien

Het aantrekken, engageren en binden van competente medewerkers gaat in de praktijk over zorgvuldige rekrutering, warm onthaal, professionele inwerking en opleiding, waardering en beloning van inzet en geleverde prestaties.

En dit is geen sinecure!

Het vinden van talentvolle medewerkers vraagt veel speurwerk op de arbeidsmarkt en creativiteit in **werving en selectie**. Nadien gaat een succesvolle start van de nieuwkomer gepaard met **goed onthaal**. De nodige aandacht voor **introductie en inwerking** neemt veel onzekerheid weg en voorkomt het risico op vroegtijdig afhaken. Een geslaagde inwerking hangt dan ook nauw samen met een goede **begeleiding en opleiding**.

De **rol van de leidinggevende, coach, peter of meter** is hierin van cruciaal belang en bestaat erin om ervoor te zorgen dat de medewerker zowel de technische kennis als de praktische vaardigheden onder de knie krijgt. Ook aandacht besteden aan het aanwezige talent, het potentieel en de ambities zijn van belang.

Een ander belangrijk aspect is **opleiding** als een garantie voor blijvende inzetbaarheid. Er bestaan verschillende vormen van leertrajecten: formele opleiding, leren op de werkplek, stapsgewijs leren via bijkomende opdrachten of projecten, geleidelijke taakuitbreiding of jobrotatie. Hierbij is van belang om een lerende context te creëren, aangepaste leermethoden en ondersteuning aan te bieden. Opleiding is ook nodig om het vertrouwen in de eigen kunst en kunde én het leervermogen te versterken.

Evaluatie- en functioneringsgesprekken zijn een handig hulpmiddel om leertrajecten en competentieontwikkeling te ondersteunen. Dit kan gekoppeld worden aan een persoonlijk ontwikkelings- en actieplan (POP – PAP).

Een ander aandachtspunt is de **doorstroom** van medewerkers. Gerichte aandacht voor aanwezige talenten, het potentieel en de ambities bij medewerkers vormt een goede basis voor doorstroming van medewerkers naar andere jobs, afdelingen of verantwoordelijkheidsniveaus. Direct leidinggevendens spelen hierin een belangrijke rol: zij hebben de sleutel in handen om hun medewerkers te laten doorgroeien dankzij taakuitbreiding of verdieping of het toekennen van andere verantwoordelijkheden of meer autonomie.

Dit alles komt niet alleen de medewerker ten goede maar ook de organisatie. Het luisteren naar suggesties over verbeteringen in werkprocessen, methoden of praktijken zijn goed voor de kwaliteit en efficiëntie. En kan zelfs leiden tot **innovaties** op diverse vlakken.

Wat zijn competenties? En wat is competentiebeleid dan?

Competenties verwijzen naar een bundeling van kennis, vaardigheden en attitudes.

Competentiebeleid is een weloverwogen beleid waarbij men bewust aandacht besteedt aan de competenties van medewerkers als een zinvolle basis om een organisatie draaiende te houden.

In de praktijk start competentiebeleid vanuit de organisatiestrategie. Er wordt eerst een strategische reflectie gemaakt over de toekomstige ontwikkelingen, zowel extern als intern de organisatie. Vervolgens worden de competenties in kaart gebracht die hiertoe vereist zijn om deze uitdagingen aan te kunnen. Vervolgens wordt gekeken naar de activiteiten en worden hiervan de vereiste competenties in kaart gebracht. Als laatste reflectie denkt men na over de waarden die belangrijk zijn. Uit deze reflecties ontstaan dan een set van relevante competenties. Deze set kan dan gebruikt worden voor het uitwerken van functie- en competentieprofielen.

Daarnaast is het ook belangrijk om de competenties van de medewerkers in kaart te brengen. Voor nieuwe medewerkers gebeurt deze eerste screening bij de aanwerving. Voor andere medewerkers kunnen hun competenties geïnventariseerd worden tijdens evaluatie- en ontwikkelingsgesprekken. Hieruit kan men potentiële mogelijkheden ontdekken om medewerkers hun competenties of talenten aan te spreken en hen te laten werken aan zaken waarin hun interesses (goesting) of passie ligt of waarbij ze in hun 'flow' (energie, bezieling, werkplezier of werkvreugde) geraken. Door te kijken naar en het waarderen van eenieders competenties of talenten kunnen nieuwe uitdagingen ontstaan zowel voor de medewerkers zelf als voor de organisatie. Bewust aandacht tonen voor competenties en talenten van medewerkers, sluit ook nauw aan bij het voeren van een diversiteitsbeleid en genderbewust personeelsbeleid.

En wat betekent talent dan?

Talent kan verwijzen naar een waardevolle unieke 'competentie'. Denk aan de uitspraak zoals "hij of zij is een 'geboren' spreker. We spreken hier dan eerder van een natuurtalent of aangeboren aanleg of een begaafdheid.

Talent kan ook ontwikkeld zijn of worden dankzij een bepaalde passie of engagement voor iets, door oefening, opleiding of door jaren ervaring. Zowel competenties als talenten verwijzen naar een bepaald vermogen van mensen die tot uiting komen in een bepaalde situatie, bijvoorbeeld in een specifieke job, of in een bepaalde werkcontext. Daarom is het belangrijk om naar de juiste 'klik' te zoeken waarbij mensen worden uitgedaagd. Dit is uiteraard afhankelijk van tal van factoren zoals motivatie en engagement van betrokkenen, de kansen die ze krijgen, de werkcontext, de jobinhoud, de ontwikkelingskansen, de stijl van leidinggeven, de organisatiecultuur, enz.