

C

Oefening: Toets uw opvattingen over het belang van competentie management in uw KMO

Met deze eenvoudige vragenlijst kan u snel nagaan of uw 'mindset' wel klaar is om het competentiedenken als uitgangspunt te nemen voor uw personeelsbeleid.

In de eerste kolom geeft u aan of u zich met de uitspraak akkoord kan verklaren, of dat u op één of andere "ja-maar"

weerstand zit te broeden. De tweede kolom helpt u aan te geven of het bij een mooie opvatting blijft, dan wel of u van de toepassing van dit principe reeds iets kan terugvinden in de concrete praktijk van uw bedrijf.

KENMERK	AKKOORD?	HERKENBAAR?
Competenties zijn mogelijkheden op vlak van attitude, kennis en inzicht en vaardigheden die mijn medewerkers kunnen verwerven, ontwikkelen en aanwenden in hun concrete werksituatie.		
Competentiedenken leert mij interesse te hebben in de reserves waarover medewerkers beschikken die nog niet zijn ontwikkeld of waarop mijn bedrijf vandaag nog geen beroep doet.		
Producten en diensten komen tot stand door inzet van competenties. Ik moet een goede afstemming realiseren tussen de vereiste competenties en de inzet van medewerkers die hierover beschikken, of deze competenties kunnen verwerven.		
De belangrijkste competentie is ' werkgoesting '. Deze houding toont of mijn medewerkers via deze job, deze werkomgeving, dit bedrijf ook hun persoonlijke ambities en ontplooiing kunnen realiseren.		
Competentiemanagement zet mij aan tot permanente dialogoog . Afstemming tussen job en medewerkers verandert voortdurend. Zij moeten hun werk als zingevend en uitdagend blijven ervaren. Dit zorgt voor de nodige betrokkenheid.		
Talent verandert mijn organisatie. Door de groei in competenties bij medewerkers ontstaat er een druk om te groeien, nieuwe markten aan te boren, nieuwe producten te ontwikkelen. Competentiemanagement doet mijn bedrijf ontwikkelen.		+

KENMERK	AKKOORD?	HERKENBAAR?
De ganse werkgemeenschap is belangrijk. Competentiemanagement brengt mij tot nieuwe manieren om de arbeid te delen en te organiseren.		
Competentiemanagement laat mij vertrekken vanuit de mogelijkheden van mensen, niet vanuit hun tekorten.		
Competentiemanagement wijst me op de creatieve benutting van de mogelijkheden van kansengroepen .		
Competentiedenken is niet vrijblijvend . Ook als het moeilijker gaat, blijven de uitgangspunten overeind.		
Héél mijn personeelsaanpak en alle instrumenten en procedures moeten hiermee in overeenstemming gebracht worden.		

Resultaat

- Deze oefening heeft u een spiegel voorgezet en doen nadenken over uw opvattingen en over de manier waarop u nu de competenties van uw medewerkers aanstuurt.
- Schrijf voor uzelf op waar u een afwijkende opvatting heeft en waarom.
- Het is nuttig om uw opvattingen in vraag te stellen en in discussie te brengen met uw leidinggevendenden, met uw medewerkers, desgevallend met een externe consultant door wie u zich wil laten begeleiden. Zelfgenoegzaamheid is immers een slecht vertrekpunt om dingen te veranderen en te verbeteren!
- U hoeft zeker niet met alles voluit akkoord te gaan vooraleer u verder kan. Het belangrijkste is dat u bereid bent uw uitgangspunten en uw praktijk regelmatig kritisch te bekijken en te evalueren op hun effecten: Krijgt u op de manier dat u bezig bent die gemotiveerde, betrokken en competente medewerkers waar u van droomt?!