



# Aan-de-slag-fiche **competenties en talenten**

## Wat is het?

---

Competenties zijn de kennis, vaardigheden en attitudes die je medewerker nodig heeft om een specifieke functie goed uit te voeren. Deze zijn aan te leren en te ontwikkelen door doelbewust leren en oefenen. Talenten daarentegen zijn aangeboren en verwijzen naar een natuurlijke aanleg en persoonlijke voorkeuren. In de ideale wereld ga je als organisatie even gericht aan de slag met competenties als met talenten. Een evenredige verhouding tussen de twee benaderingen in functie van strategische doelen, opduikende noden, deadlines, personeelsbezetting, is niet altijd mogelijk. Behoud focus door een minimum aan (kern)competenties te formuleren en je niet vast te pinnen op te gedetailleerde functieprofielen. Dit creëert ruimte voor het toevoegen van talenten en zorgt voor een haalbare kaart.

Onze maatschappij is constant in beweging én zit vol mogelijkheden voor jou als werkgever en voor je medewerker. De onvoorspelbaarheid, het fluctuerend economisch klimaat en de structurele arbeidsmarktkrapte zorgen ervoor dat je als bedrijf snel moet reageren, mee moet evolueren en goed moet nadenken over welke competenties jouw medewerkers nu nodig hebben, maar evenzeer in de toekomst.

## Hoe maak je er werk van?

---

### **Weet welke competenties nodig zijn zowel op dit moment, als in de toekomst en zie het potentieel in mensen**

Alles begint met het hebben van een duidelijk zicht op welke functie wat inhoudt, en wat de verwachtingen en vereisten zijn. Schrijf dit kort uit in een functiebeschrijving. Dit is voor jou als leidinggevende belangrijk, en voor jouw (potentiële) medewerker. Bij het opmaken van functiebeschrijvingen is het belangrijk niet enkel na te denken over het nu, maar ook bewust te zijn van de evoluties binnen de job en jouw onderneming.

Denk bij de rekrutering en selectie in een krappe arbeidsmarkt aan het aanwerven op potentieel. Competenties zijn ontwikkelbaar. Hoe snel iemand deze zal verwerven heeft te maken met rede-ner – en leervermogen, natuurlijke aanleg maar ook met goesting en interesse. Zoom daarom bij het sollicitatiegesprek dieper in op persoonlijkheid en drijfveren en selecteer niet enkel op ervaring, maar evenzeer op basis van natuurlijke aanleg en ambitie.

### **→ Tips voor de organisatie**

Maak tijd om op regelmatige basis een een-op-eengesprek te voeren met elk van je medewerkers in verband met hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Wees oprecht geïnteresseerd in de ontwikkeling van je medewerkers, ook indien er veel operationeel werk is.

1. Zoek met hen mee naar mogelijkheden om te oefenen en competenties en talenten te ontwikkelen. Zorg ervoor dat ze hiervoor de nodige tijd en ruimte kunnen nemen en bespreek de voortgang.

Vragen die je kan stellen in verband met talenten:

- Weet jij wat je talenten zijn?
- Welke van jouw talenten wil je laten groeien? Wat is daarvoor nodig?
- Welke van je talenten wil je meer inzetten?
- Op welke manier kan het team jouw talenten meer benutten?
- Welke van jouw talenten benut de organisatie nog niet?

Vragen die je kan stellen in verband met ontwikkeling:

- Wat moet je weten of welke kennis moet je extra krijgen om je werk goed te kunnen doen?
- Welke kennis, competenties of vaardigheden wil je ontwikkelen?
- Welke persoonlijke ontwikkeling wil je?
- Op welk gebied wil je gecoacht worden?
- Krijg je de ruimte om je te ontwikkelen?
- Heb je het gevoel dat je fouten mag maken als je nieuwe zaken oppakt?
- Welke werkzaamheden dragen nu bij aan je ontwikkeling?
- Welke manier van leren past bij jou de komende periode?
- Welke kennis zou je willen opdoen als je een topper wilt zijn op je vakgebied?
- Van wie in de organisatie wil je graag leren?
- Van wie buiten de organisatie wil je graag leren?
- Hoe kun jij bijdragen aan de ontwikkeling van anderen?

2. Breng de competenties, talenten en voorkeuren van de medewerkers binnen een team in kaart, zodat je ziet waar er eventueel nog tekorten zijn en welke competenties in voldoende mate aanwezig zijn in het team.

Bespreek dit overzicht met de ploeg, zodat teamleden zicht hebben op elkaars talenten. Zo weet iedereen bij wie hij voor welk thema terecht kan en voor wie hij zelf een steun kan zijn.

Een fleximatrix is een handige tool om dit in kaart te brengen. Een voorbeeld van een fleximatrix:

TEAM X	OPERATIONELE TAKEN (= taken mbt de uitvoering van de functie)					REGELTAKEN (= taken mbt de werking van het team)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Veerle		x			x		x			
Geert	x	x			x	x				
Fatima			x		x				x	
Mieke	x	x	x	x	x		x			
Jack	x			x					x	

## → Tips voor de medewerker

1. Onderzoek wat je talenten zijn. Je boekt meer succes door je talenten sterker te maken, dan door veel energie te steken in een vaardigheid die je niet goed ligt.
2. Hoe was je weekend? Maak werk van verbinding tussen collega's. Toon interesse in de ander, waarin hij of zij goed is én waar hij echt zijn energie uit haalt. Dit hoeft niet georganiseerd te worden en zit vaak in kleine dingen: een korte babbel, een gezellig koffiemoment of een wandeling over de middag. Zo kom je meer over elkaar te weten en vergroot je wederzijds begrip, wat bijdraagt tot een vlotte samenwerking!
3. Vraag zelf naar feedback. Maak een lijst van de dingen waar je beter in wil worden en vraag bepaalde collega's of je leidinggevende om hier speciaal op te letten, en reserveer tijd om de feedback te bespreken.
4. Kies je partner in crime. Zoek voor jezelf een coach of mentor. Dit kan iemand binnen je organisatie zijn of een extern persoon. Zoek iemand die je vertrouwt, waar je een klik mee hebt, waar je iets van kan leren, die er niet voor terugschrikt je 'spannende' of confronterende vragen te stellen.
5. Lees boeken, luister naar podcasts, neem deel aan lezingen of opleidingen rond een interessant thema.
6. We leren het meest door dingen te DOEN. Eens je helder hebt welke competenties en talenten je wil ontwikkelen, zoek naar mogelijkheden om te oefenen. Dit kunnen mogelijkheden zijn binnen je eigen job waar je meer focus op legt (vb. presentaties geven, nieuwe collega's begeleiden of coachen, ...), of door tijdelijk een project op te nemen, of door een collega te vervangen tijdens diens vakantie, ....

## Waarom is dit belangrijk?

---

In de huidige krappe arbeidsmarkt waarin het niet meer loont om nieuwe medewerkers te zoeken alleen maar op basis van diploma en/of ervaring, komt de focus meer op competenties en talenten te liggen.

Als organisatie wil je kwaliteit leveren en rendabiliteit nastreven. Dit doe je door te investeren in je menselijk kapitaal. Je zoekt dus naar manieren om de juiste persoon, met de juiste drive en capaciteiten, op de juiste plaats te krijgen. Dat kan door echt werk te maken van competentie- en talentontwikkeling.

# *Nog langer* stilstaan **bij werkbaar werk?**

Ook binnen je eigen sector is er veel expertise rond werkbaar werk. Ontdek hoe jouw sectorfonds je kan ondersteunen bij werkbaar werk.

**werkbaarwint.be**



Met deze campagne wil de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in samenwerking met de sectoren werkgevers ondersteunen in het aanbieden van werkbare, duurzame loopbanen, met als doel zoveel mogelijk werknemers actief te houden en ziekteverzuim te verlagen.

