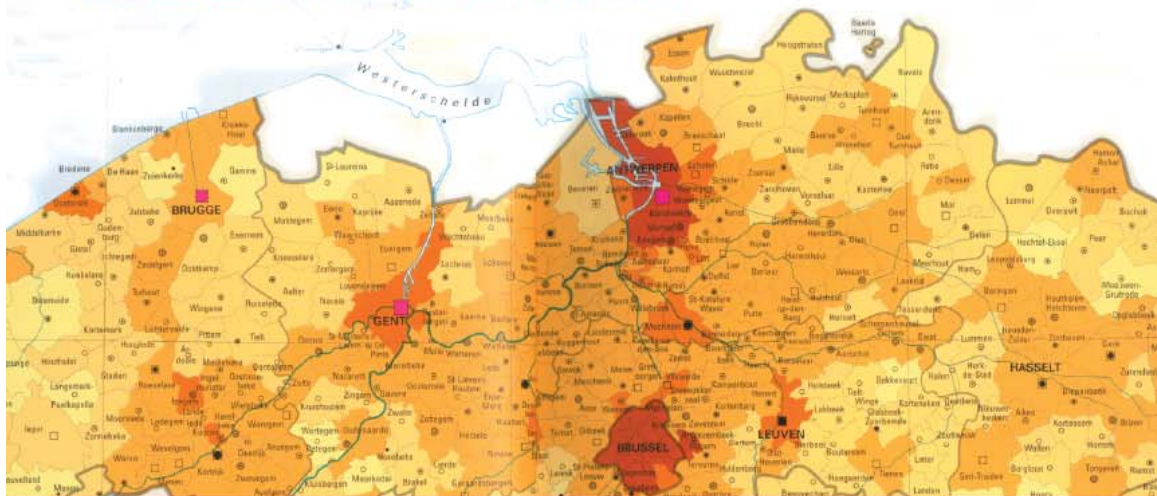
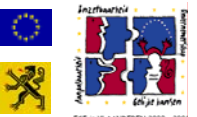
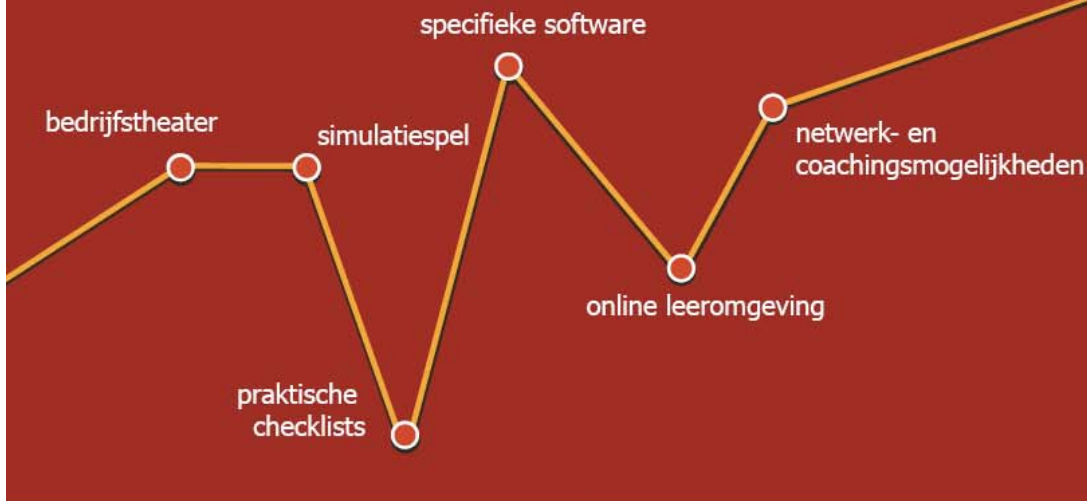


Compleet Overzicht



ONMIDDELIJK INZETBARE INSTRUMENTEN, PERSOONLIJK ADVIES

Dankzij de steun van de Vlaamse Gemeenschap en van ESF kunnen we verschillende bedrijven die deelnemen aan deze roadshows **KOSTELOOS** begeleiden in hun verder traject naar competentie management.

Meer info: griet.blieck@ehsal.be - tel: 02 210 12 57

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

Inhoudstafel

I	Inhoudstafel	
II	Voorwoord	3
III	Zelfevaluatietest	4
IV	Bestaande instrumenten gebundeld volgens:	
	Software	
•	HeRMAN Software en Procesbegeleiding Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling	12
•	Comet (Competence Measurement Tool) Syntra West	13
•	HRM Coach Competentiesoftware UNIZO	14
	Leren van elkaar	
•	K@merNet Voka—Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen	16
•	Community of Practice Competentiegericht Ontwikkelen VOV – Lerend Netwerk	17
•	HRM Coach toetsingslijsten UNIZO	18
•	HRM Coach peterschapsproject UNIZO	19
•	HR Plato Voka—Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen	20
	Alternatieve leervormen	
•	Ruimte voor Competenties Centrum Informatieve Spelen	22
•	“Straffe Koffie” - bedrijfstheater Vitamine W	23
•	Sleutelcompetenties Vitamine W	24
•	EvoLeren Voka - Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen	25
V	Gratis Begeleiding	
•	Kandidatuur	27
•	Motivatiedossier	28
VI	Partners	29



Voorwoord

Welkom op de roadshow van Compleet!

Vandaag kunt u kennismaken met een aantal concrete instrumenten die u kunnen helpen om de competenties en het potentieel van uw werknemers te herkennen en te bevorderen. Ook zullen tips en valkuilen rond competentie-management uitgebreid aan bod komen.

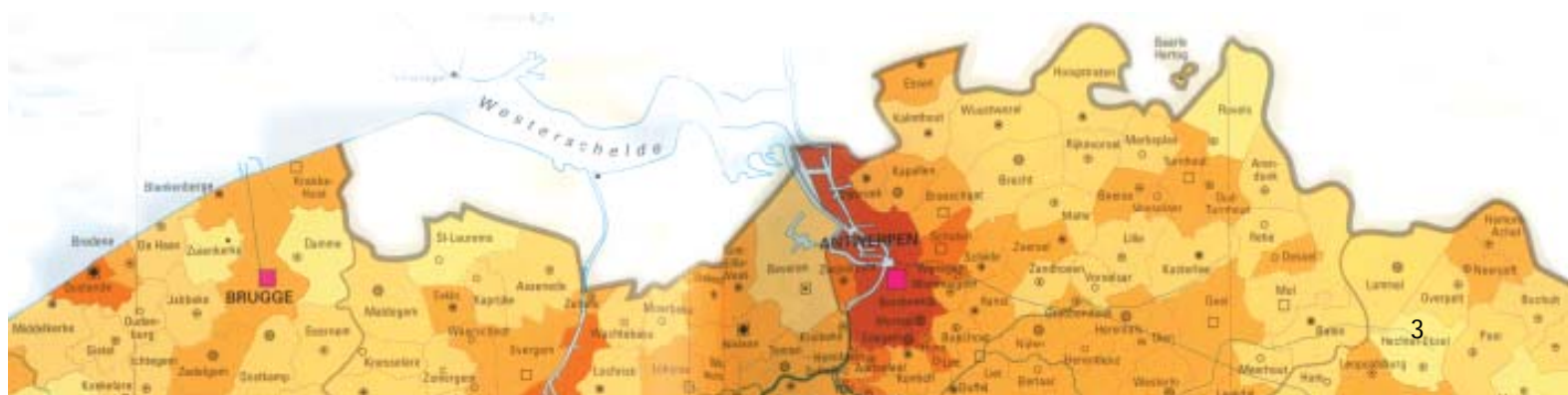
Verschillende organisaties hebben hun krachten gebundeld. Wij hebben de verschillende instrumenten die u kunnen helpen bij competentie-management binnen uw bedrijf of organisatie voor u in een Compleet Overzicht bij elkaar gezet. Hierbij is een onderverdeling gemaakt tussen **software**, instrumenten waarbij men **leert van elkaar** en **alternatieve leervormen**.

Bovendien kunnen we met de steun van ESF en de Vlaamse Gemeenschap een aantal bedrijven die aan de roadshow deelnemen **kosteloos** begeleiden in hun verdere traject van competentie-management. Achteraan in het Compleet Overzicht vindt u de mogelijkheden van de gratis begeleiding en een motivatieformulier. We willen u er op wijzen dat na de roadshow ieder van u het motivatieformulier ook nog elektronisch toegestuurd krijgt. U hebt tot 15 juni 2006 de tijd om u kandidaat te stellen. (zie pagina 27)

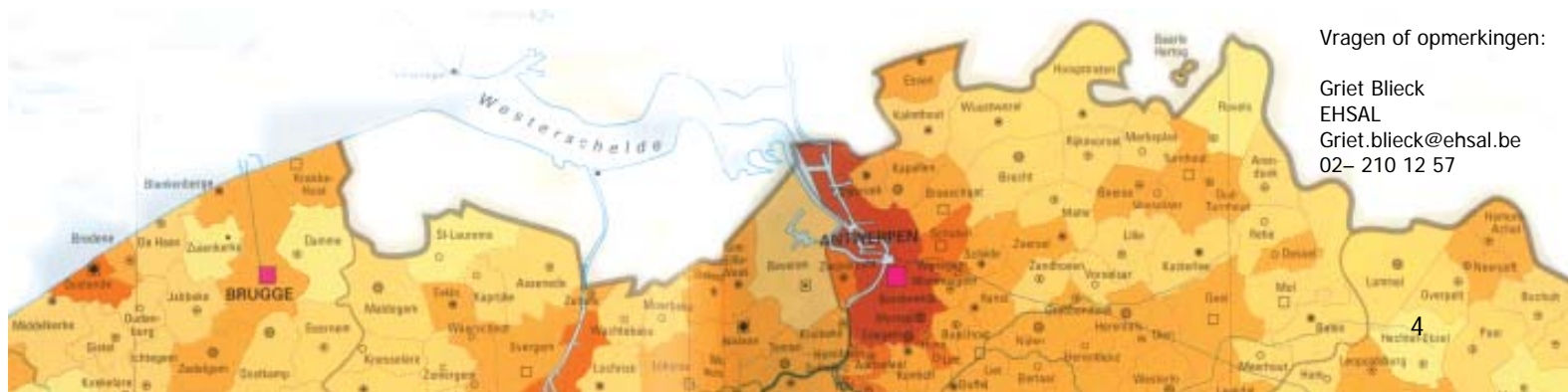
Dit Compleet Overzicht begint echter met een **zelfevaluatie**. U krijgt meteen een beeld hoever uw organisatie staat op het gebied van competentie-management.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben over de instrumenten, de zelfevaluatie of de gratis begeleiding dan kunt u contact opnemen met:

Griet Blicck
Projectcoördinator Compleet
EHSAL
griet.blicck@ehsal.be
02 210 12 57



zelfevaluatietest



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Zelfevaluatie

QUICKSCAN PERSONEELSBELEID

De zelfevaluatie dient er in de eerste plaats voor om een stand van zaken op te maken van uw huidige personeelsbeleid. De antwoordmethode is erop voorzien om te bepalen wat de prioriteiten zijn binnen uw huidige beleid, maar ook wat de prioriteiten zijn naar de toekomst toe, volgens uzelf.

De antwoordmethode

U antwoordt op elke vraag gewoon met ja of nee. Indien u iets toepast of de vraag voor u van toepassing is, is het antwoord op de vraag ja, indien dit niet het geval is antwoordt u gewoon met nee.

De betekenis van het aanduiden in de kolom prioriteit/geen prioriteit is echter afhankelijk van het antwoord op de ja/nee-vraag.

Indien u JA antwoordde:

Prioriteit: dit is een belangrijk element voor mijn onderneming en wordt daarom toegepast, essentieel voor mijn personeelsbeleid/werking.

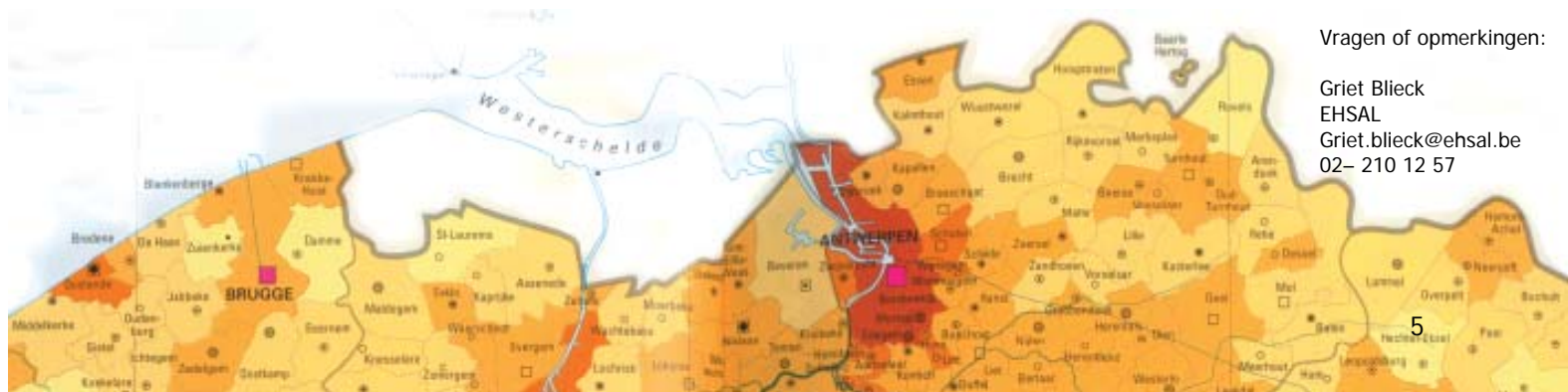
Geen prioriteit: wordt wel toegepast, maar is niet het meest essentiële element binnen het personeelsbeleid.

Indien u NEE antwoordde:

Prioriteit: wordt niet toegepast, maar moet dringend ontwikkeld worden.

Geen prioriteit: wordt niet toegepast en is op dit moment ook niet belangrijk.

Na de vragenlijst vindt u uitgebreide uitleg over de verschillende onderwerpen die in de test naar voren zijn gekomen.



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

15 vragen om uw competentie management in kaart te brengen

	Vragen	aanwezig		prioriteit	
		ja	nee	ja	nee
	MISSIE & VISIE				
1	Ligt de visie van uw bedrijf vast en is deze uitgeschreven?				
2	Is competentieontwikkeling ingebed in uw visie?				
3	Staan uw medewerkers achter de doelstelling en de visie van uw bedrijf?				
	PROFIELEN				
4	Beschikt u over functiebeschrijvingen voor uw medewerkers?				
5	Beschikt u over competentieprofielen voor uw medewerkers?				
	REKRUTERING				
6	Hebt u een uitgewerkte werving- en selectieprocedure?				
	ONTHAAL				
7	Biedt u nieuwe medewerkers een vastgelegd onthaalprogramma aan?				
	FUNCTIONERINGS-/EVALUATIEGESPREKKEN				
8	Houdt u functioneringsgesprekken met uw medewerkers?				
9	Houdt u evaluatiegesprekken met uw medewerkers?				
	PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN				
10	Worden er ontwikkeldoelstellingen opgesteld per medewerker?				
11	Voorzag u in het afgelopen jaar opleiding voor uw laaggeschoolde medewerkers?				
12	Voorzag u in het afgelopen jaar opleiding voor uw geschoolde medewerkers?				
13	Maakt u gebruik van volgende opleidingsvormen: a) externe cursussen b) intern georganiseerde opleidingen c) e-learning d) coaching - leren in netwerk/team e) andere leervormen (theater, spel, ...)				
14	Volgt u op of ontwikkelingsdoelstellingen bereikt worden?				
	WERKOVERLEG				
15	Organiseert u werkoverleg voor uw medewerkers?				



Vragen of opmerkingen:
 Griet Blicck
 EHSAL
 Griet.blicck@ehsal.be
 02- 210 12 57

U heeft de vragenlijst op de vorige pagina ingevuld. Misschien wilt u nog wat extra informatie over bepaalde onderdelen uit de test nalezen. De verschillende onderwerpen uit de vragenlijst staan hier daarom nogmaals uitgebreider uitgeschreven.

Missie en Visie

Het fundament van een strategie wordt gevormd door een *missie* en een *visie*. Deze onderdelen beschrijven de identiteit van een organisatie en zijn relatief stabiel. Missie en visie beschrijven de bestaansredenen van de organisatie en het gemeenschappelijk toekomstbeeld. Om het werken met competentie management of de implementatie ervan te laten slagen, moet het bovendien geïntegreerd zijn in de algemene bedrijfsstrategie.

Missie – Waarom bestaan we?

- Waarom en waarvoor bestaat onze organisatie?
- Wat is onze identiteit, bestaansredenen?
- Wat is onze primaire functie? Wat is ons ultieme hoofddoel?
- Voor wie bestaan we? Wat zijn onze voornaamste stakeholders?
- In welke fundamentele behoefte wordt door ons voorzien?

Visie – Waar gaan we samen naartoe?

- Wat is ons toekomstbeeld? Wat zijn onze ambities? Wat willen we bereiken?
- Wat is ons gemeenschappelijk beeld van een gewenste en haalbaar geachte toekomstige situatie en van het veranderingstraject dat nodig is om daar te komen?
- Waar staan we voor, wat verbindt ons, wie willen we zijn, wat is essentieel in onze houding en waar geloven we in (kernwaarden)?

Missie Het winstgevend vervaardigen van olie- en chemieproducten in binnen- en buitenland.
(= de primaire functie van de organisatie.)

Visie Om de missie te verwezenlijken, wil (Organisatie) een grote producent zijn die:

1. Efficiënt, goedkoop en zodanig concurrerend is;
2. Klantgericht werkt en de afgesproken kwaliteit levert;
3. Veilig en milieubewust handelt;
4. De medewerkers uitdagend werk biedt in een slagvaardige organisatie.

(=Ambitieuus gedeeld beeld van de toekomst omschreven met succesbepalende factoren.)

Doelstellingen
(Organisatie) zal op de genoemde gebieden aan een aantal doelstellingen moeten voldoen. Deze doelstellingen zijn afgeleid van de vier elementen uit de visie en richten zich op alle organisatie-bouwstenen:

- Ten aanzien van visie-onderdeel 1:
 - SMART doelstelling 1.1
 - SMART doelstelling 1.2
 - ..
- Ten aanzien van visieonderdeel 2:
 - SMART doelstelling 2.1



Vragen of opmerkingen:
 Griet Blicck
 EHSAL
 Griet.blicck@ehsal.be
 02- 210 12 57

Missie en visie bepalen de identiteit van een organisatie. Eigenlijk is het belangrijkste kenmerk van missie en visie niet dat wat daarvan op papier is gezet, maar het proces dat daartoe heeft geleid. Wil een missie en visie betekenis hebben voor medewerkers en andere stakeholders dan zal ze gebaseerd moeten zijn op ideeën, opvattingen en ambities die men met elkaar deelt, of wil delen. De missie en visie vormen een basis voor het bepalen van kerncompetenties.

Profielen

De eerste stappen in het competentie management starten met de het opstellen van **functiebeschrijvingen** en **de analyse van competenties**. Een goede functieomschrijving maakt duidelijk naar wat voor soort persoon we voor een bepaalde functie moeten zoeken. Functieomschrijvingen scheppen duidelijkheid en zorgen voor transparantie: wat zijn iemands verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het voorkomt behoorlijk wat functieconflicten. Bovendien maakt het een juiste beoordeling van de functiebeoefenaar mogelijk. Om een goede functieomschrijving te maken, dient men eerst de functie te analyseren en dient men bij elke afzonderlijke taak en verantwoordelijkheid op te schrijven welke kennis, eigenschap of vaardigheid daarvoor nodig is. Er moet bepaald worden welke competenties iemand moet bezitten om een functie goed uit te voeren.

Een aantal van deze competenties zijn jobspecifiek en zijn typisch voor deze job. Andere zijn algemener en zijn misschien zelfs geldend voor de ganse organisatie. Daarom is het zinvol om eerst op organisatieniveau de belangrijkste competenties uit te klaren. Dat gebeurt aan de hand van bestaande bronnen als de visie, missie en doelstellingen van de organisatie. De competenties die hieruit voortvloeien zijn de kerncompetenties. Daarna komen de competenties op jobniveau aan bod. Dit zijn de jobspecifieke competenties.

Rekrutering

Indien u werkt met competentie management gaat u ook **rekruteren op basis van deze competenties**. U kan dan ook met een aantal stappen gaan werken op het moment dat er een vacature is binnen een bedrijf of een nieuwe functie ingevuld moet worden. Een eerste stap is natuurlijk dat u een functieomschrijving opstelt of indien het een bestaande functie is, dat u deze analyseert en waar nodig aanpast aan de eventuele veranderingen die gebeurt zijn of op til staan.

Onthaal

Nadat de fase van werving en selectie achter de rug is en men de nieuwe kandidaat heeft aangeworven is het belangrijk dat er nu wordt gezocht naar een **introductie** van deze nieuwe medewerker. Het gaat hier om de eerste opvang en vervolgens de systematische gewenning van de medewerker aan de organisatie en aan zijn nieuwe functie, opdat hij zo snel mogelijk op het gewenste niveau kan functioneren. Een goed onthaal verhoogt de motivatie van de nieuwe medewerker, zet meteen een functionele toon en een prettige werksfeer neer, en zorgt voor de snelle inburgering van de nieuwe medewerker in uw bedrijf. Een 'win-win situatie' voor uzelf, uw onderneming, de nieuwkomer en uw huidige medewerkers.

Het onthaal is een scharnierpunt dat de overgang maakt tussen de personeelsvoorziening en het begin van de loopbaan van de nieuwe medewerker in het bedrijf. Zoals elke overgang is dit zeer belangrijk. Maak er dus werk van.



Vragen of opmerkingen:
Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Functionerings- evaluatiegesprekken

Individuele gesprekken of overleg met uw medewerkers zijn belangrijk. U deelt richtlijnen mee, geeft te kennen wat u precies verwacht, u kan bijsturen, u geeft ondersteuning, komt achter knelpunten en problemen, en geeft leiding, coördineert en motiveert uw medewerkers.

U hebt ongetwijfeld zelf al ondervonden dat deze gesprekken ook moeilijk kunnen zijn. Keurig informatie verstrekken is moeilijk en toch ervaart iedereen praten en luisteren als de meest natuurlijke zaken die we van kindsbeen af hebben geleerd. Hoe komt het dan dat er zo veel misverstanden zijn, zoveel onuitgesproken blijft? Precies omdat de kunst van een goed gesprek met medewerkers niet zo vanzelfsprekend is, werden vooral in grote bedrijven modellen ontwikkeld: functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, loopbaangesprekken,...

U en uw medewerkers hebben regelmatig nood aan een goed gesprek, over de dingen die op dat moment in uw bedrijf belangrijk zijn. Dat vereist drie zaken:

- een juiste ingesteldheid
- enige technische vaardigheid om zo'n gesprek te leiden en
- u moet er zich minimaal voor organiseren, zoniet blijft alles beperkt tot goede bedoelingen.

Het succes van een gesprek hangt af van wat er nadien mee gebeurt. Daarom kan je best duidelijke afspraken maken tijdens het gesprek. Maak ook zichtbaar dat deze gemaakte afspraken door u worden nageleefd en opgevolgd. Deel ook mee waar u voorlopig niets aan kan doen en waarom dit zo is.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

De laatste jaren is het POP, ofwel het persoonlijk ontwikkelingsplan, meer en meer ingeburgerd in de werkende maatschappij. De wijze waarop het POP is ingezet in organisaties is in de loop van de tijd wel veranderd. Voorheen werd het POP voornamelijk gezien als een luxe instrument voor medewerker en manager om te praten over de persoonlijke ontwikkeling, waarbij de ambities en wensen van de medewerker centraal stonden. Tegenwoordig wordt het POP steeds bewuster ingezet als stuurinstrument van het management om bepaalde organisatie- of afdelingsdoelen te realiseren. Dit betekent het inzetten van het POP, bijvoorbeeld door loopbaanplanning en met strategisch opleiden, bijdraagt aan het realiseren van de van de missie en visie afgeleide strategische doelstellingen.

Het POP wordt ingezet als middel bij loopbaanplanning, bij de beoordelingscyclus, bij het vergroten van de mobiliteit en bij het vergroten van de motivatie en klanttevredenheid. Aan de hand van competentieprofielen, waarin per functie de belangrijkste competenties zijn bepaald, wordt de medewerker ondersteund bij zijn of haar ontwikkeling. De competenties zijn gedefinieerd en in een aantal ontwikkelingsniveaus beschreven, waardoor het voor medewerker en leidinggevende duidelijk is welke ontwikkeling van een medewerker verwacht wordt. Daar waar gebruik gemaakt wordt van competentie management lijkt de toepassing van het POP wat meer gestructureerd door de aanwezigheid van uitgewerkte competenties, ontwikkelingsniveaus en competentieprofielen die het makkelijker maken om ontwikkelafspraken te maken dan in organisaties waar geen competentie management is ingevoerd.



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

De kritische succesfactoren voor de invoering van het POP zijn:

- Beschikbaar hebben van voldoende opleidingsbudget.
- Praktische toepasbaarheid borgen door betrekken van management bij de ontwikkeling van het POP.
- Juiste introductietijdstip kiezen (niet in rumoerige tijden) en met kleine stapjes beginnen.
- Goede voorlichting aan medewerkers over voordelen en doeleinden van POP.
- Borgen van afspraken (bijvoorbeeld ontwikkeling van personeel als beoordelingscriterium voor leidinggevenden hanteren).
- Zicht hebben op loopbaanmogelijkheden en bijbehorende competenties
- Bij invoering van het POP starten met gemotiveerde, enthousiaste medewerkers en successen breed communiceren.

Werkoverleg

Praten doet u niet alleen regelmatig en gericht met elke medewerker afzonderlijk. De ploeg, het team dat zij vormen, is meer dan de optelsom van hun afzonderlijke kwaliteiten en inzet. Sommige dingen zijn persoonlijk en horen thuis in het 'tweegesprek', van persoon tot persoon. Andere thema's hebben te maken met het functioneren van het geheel als ploeg en vragen dan ook om één of andere vorm van gezamenlijk werkoverleg. Hoe vanzelfsprekend dat ook lijkt, de praktijk is alweer niet eenvoudig. Het komt alweer aan op

- Een juiste houding of ingesteldheid,
- enkele technieken en vaardigheden en
- een goede organisatie.

Ondernemingen verschillen onderling zeer sterk: kijk na in welke mate volgende tips voor uw onderneming een meerwaarde kunnen betekenen. Zeg ook niet te vlug, vanuit oude gewoonten, dat iets niet bij uw bedrijfscultuur past.

Als werkoverleg goed wordt aangepakt, kunnen uw medewerkers erdoor vertrouwen ontwikkelen in hun eigen mogelijkheden omdat:

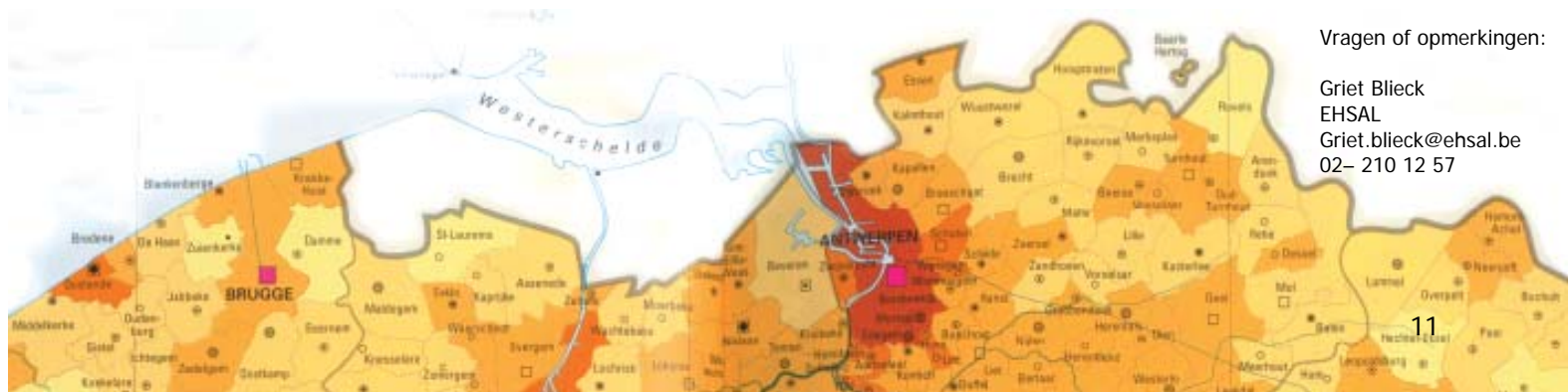
- U met werkoverleg waardering geeft aan mensen binnen hun job.
- Werkoverleg uw medewerkers beter met elkaar en met uzelf leert praten.
- Alle medewerkers graag goed geïnformeerd zijn.
- Werknemers door werkoverleg inzicht in en een overzicht krijgen van het werk van anderen, waardoor er vaak meer respect ontstaat voor elkaars werkzaamheden. In het algemeen bevordert werkoverleg de betrokkenheid, het 'eigenaarsgedrag'.



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

software



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

HeRMAN Software en Procesbegeleiding
Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling



Doel / focus van het instrument:

In 10 stappen en/of op maat van de organisatie competentie management implementeren en duurzaam toepassen met software.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

- Welke stappen dient mijn organisatie te doorlopen om competentie management te implementeren?
- Hoe breng ik de gewenste competenties van onze functies in kaart?
- Hoe meet ik de competenties van onze werknemers en is hier evolutie in?
- Hoe voer ik een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)-, evaluatie- of functioneringsgesprek?

Begeleidingsvorm:

- Procesbegeleiding competentie management implementeren
 - In een 7-tal opleidingssessies en/of op maat van de organisatie
- Handboek HeRMAN software

Output / Resultaat:

Het resultaat hangt af van uw doelstellingen. Voor sommige bedrijven zet dit informele coaching van de medewerkers om in een gestructureerde en meetbare coaching. Andere bedrijven willen een meer strategisch personeelsbeleid. Nog andere bedrijven willen de boot van de kenniseconomie niet missen en voelen de noodzaak aan een optimale leercultuur...

Voor elk van deze doelstellingen bieden we u een mogelijk middel. Dit gebeurt door de brede toepassingsmogelijkheden van HeRMAN en de bijhorende procesbegeleiding.

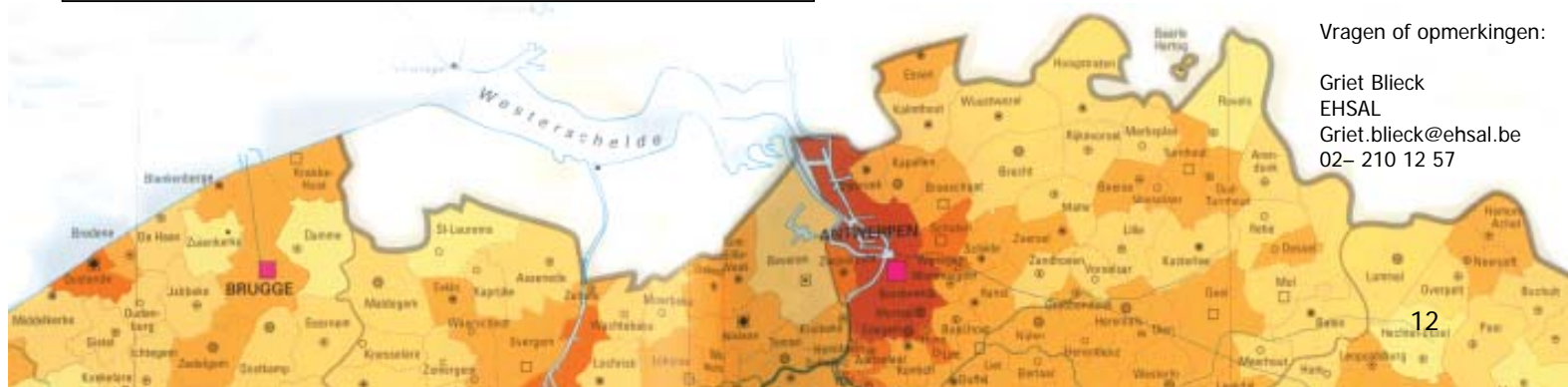
Voordelen:

- De procesbegeleiding helpt u om met competenties te werken.
- De software bevat standaard formulieren voor sollicitaties, POP, functionerings- en evaluatiegesprekken.
- Het lijnmanagement is op de hoogte van de verwachtingen die zij mogen stellen.
- De medewerkers verwerven meer inzicht in hun competenties.
- Ingebouwde competentiedatabank met 40-tal competenties die uitgeschreven zijn in vier gedragsindicatoren, gaande van expert tot leek in een bepaalde competentie.

Andere kenmerken:

- Instapniveau: De procesbegeleiding is nodig om het programma duurzaam te implementeren
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): Opleidingsverantwoordelijke, personeelsverantwoordelijke of directeur die het competentiedenken en -management wil implementeren in zijn organisatie.
- Kernwoorden: softwarepakket en procesbegeleiding

Gratis begeleiding voor 10 bedrijven. Zie het motivatiedossier op pagina 27



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
 EHSAL
 Griet.blicck@ehsal.be
 02- 210 12 57

Comet (Competence Measurement Tool) Syntra West



Doel / focus van het instrument:

Met deze screeningtool kan u de competenties die nodig zijn voor de optimale werking van uw organisatie duiden en normeren. U kan uw medewerkers screenen om na te gaan in hoeverre zij aan deze normering beantwoorden. Als resultaat krijgt u een overzicht van de tekorten en reserves aan competenties die de medewerkers hebben ten opzichte van de norm die vooropgesteld wordt.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

- Welke competenties zouden mijn medewerkers moeten hebben?
- Welke competenties hebben mijn medewerkers?
- Hoe kunnen we die competenties verder ontwikkelen?

Begeleidingsvorm:

Samen met de organisatie wordt er gekeken welke competenties nodig zijn om bepaalde functies uit te voeren. Wanneer deze competenties geduid zijn, moeten ze genormeerd worden: we geven ze een waarde en stellen hiervoor een aantal meetpunten vast. Zodra een functie genormeerd is, kunnen de medewerkers ervoor gescreend worden. Dit kan gebeuren door de medewerker zelf en/of door iemand anders, zoals de directe leidinggevende, collega's, medewerkers,...

Wanneer de functies genormeerd zijn en de medewerkers gescreend, maken we een overzicht van de resultaten en interpreteren we de gegevens samen met de organisatie.

Output / Resultaat:

De individuele resultaten van de meting tonen hoe de competenties van de medewerkers zich verhouden tot de gestelde norm (tekorten en reserves). Comet biedt op deze manier een uitstekend middel aan de organisatie om snel een beeld te krijgen van de werkelijke competenties t.o.v. de vereiste competenties. De verkregen resultaten kunnen de aanzet geven tot het opzetten en het uitwerken van een individueel- of groepsopleidingsplan.

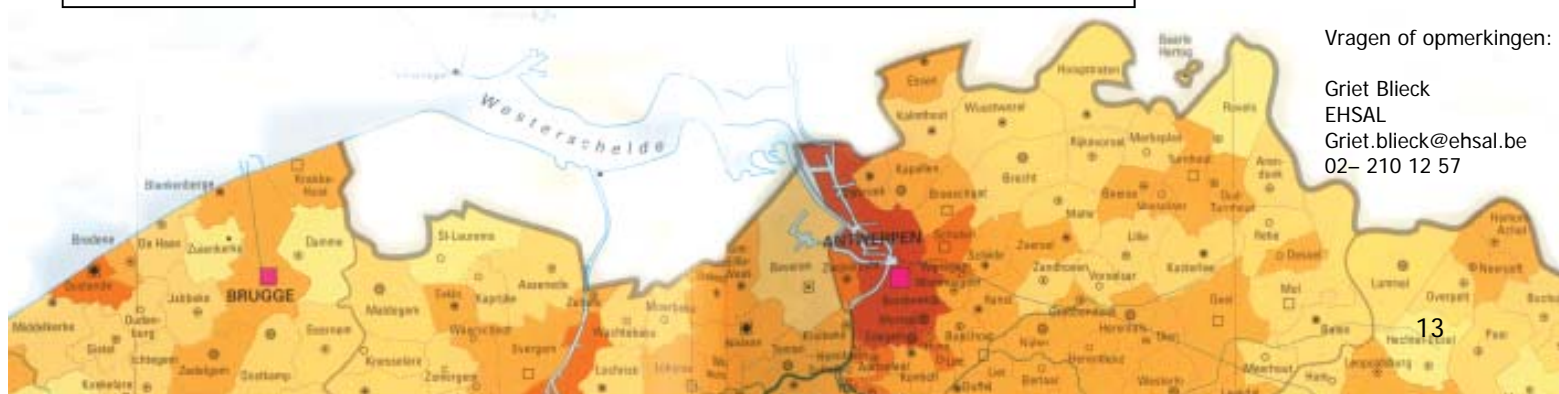
Voordelen:

- Snelle en effectieve meting
- Inzicht in de werkelijke ontwikkelingsnoden

Andere kenmerken:

- Instapniveau: Geen specifieke voorkennis vereist.
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): Finale doelgroep zijn de werknemers zelf, die door de meting een inzicht krijgen in hun competentietekorten en -reserves. De intermediaire doelgroep bestaat uit HR-Managers en lijnverantwoordelijken die de resultaten moeten (helpen) interpreteren.
- Aantal deelnemers: onbepaald
- Kernwoorden: Competentie – Meetinstrument – Competentiemanagement

Gratis begeleiding voor 4 geselecteerde organisaties m.b.t. max. 6 competentieprofielen
Zie het motivatiedossier op pagina 27



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

HRM Coach Competentiesoftware UNIZO



Doel / focus van het instrument:

Het doel van de HRM Coach competentiesoftware is om KMO's de mogelijkheid te bieden met competentie management aan de slag te gaan op maat van hun eigen onderneming. Het is daarnaast ook een opvolgingsinstrument voor het voeren van evaluatiegesprekken.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

Het instrument is opgebouwd uit een aantal onderdelen :

- **Bedrijfspresentatie:** deze kan gebruikt worden bij het voorstellen van de onderneming aan derden, waaronder kandidaat medewerkers. De presentatie vertaalt de missie en visie van de onderneming.
- **Competentiebibliotheek:** de software bevat een uitgebreide competentiebibliotheek die volledig is afgestemd op de KMO-realiteit
- **Onderneming:** dit onderdeel laat u toe alle medewerkers van uw onderneming te inventariseren en een paswoord toe te kennen voor het uitvoeren van een zelfevaluatie. Daarnaast brengt u zo ook de bedrijfsstructuur in kaart.
- **Functieprofielen:** deze functie laat u toe functiebeschrijvingen en competentieprofielen op te stellen per functie binnen uw bedrijf.
- **Evaluatie:** via dit onderdeel kan u evaluatiegesprekken plannen en medewerkers hiervan op de hoogte stellen, zowel per mail als per brief. Verder dient het instrument ook om uw evaluatiegesprek voor te bereiden. Daarnaast kan de medewerker, indien u dit wenst, zichzelf ook evalueren. .

Begeleidingsvorm:

Een begeleiding rond deze instrumenten wordt voorzien via het peterschapsproject HRM Coach. Daarnaast is er ook een handleiding competentiebeheer voorhanden die de mensen kunnen **bestellen**, en kan er via de website www.hrmcoach.be ook gebruik gemaakt worden van de helpdeskfunctie omtrent de competentiesoftware.

Output / Resultaat:

Een geprofessionaliseerd personeelsbeleid met een goede ondersteuning vanuit de competentiesoftware.

Voordelen:

- volledig afgestemd op de KMO-wereld
- volledig aanpasbaar competentiewoordenboek
- duidelijke en eenvormige functie- en competentieprofielen
- een handig instrument bij aanwerving (zowel in de vorm van de profielen als de bedrijfspresentatie)
- een ondersteuning bij het voeren en voorbereiden van evaluatiegesprekken

Andere kenmerken:

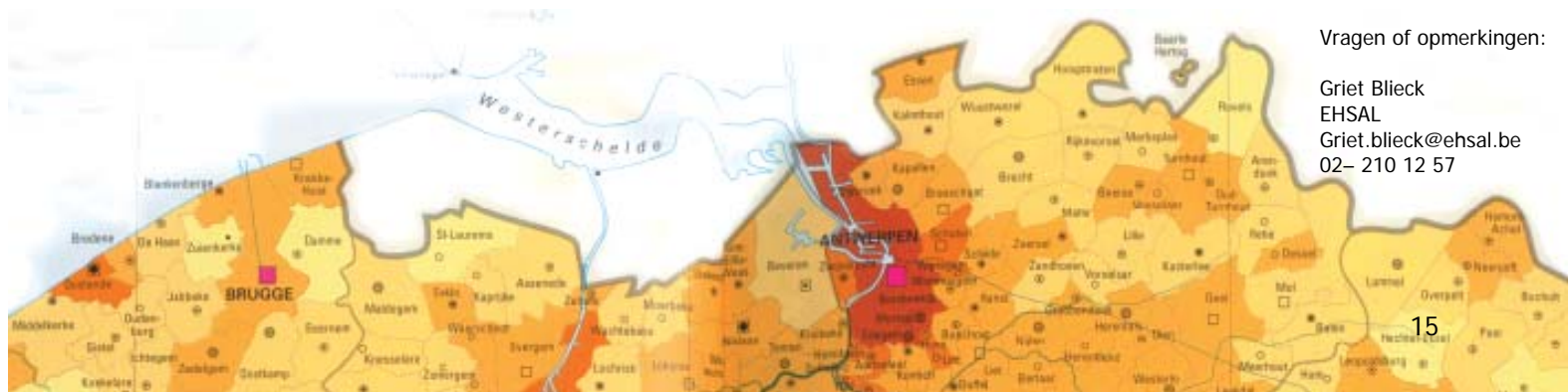
- Instapniveau: geen minimum niveau vereist
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): ondernemers of personeelsverantwoordelijken binnen KMO's
- Kernwoorden: personeelsbeleid, selectie & rekruteren, competentie management, opleidingsbehoeften detecteren, software

Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op www.hrmcoach.be

Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

leren van elkaar



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

K@merNet
Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen



Doel / focus van het instrument:

Het initiatief wil de schat aan bedrijfskennis en ervaring waarover de leden van de Kamer individueel beschikken, in kaart brengen en toegankelijk maken via een nieuw en snel type netwerk.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

Ik heb een specifiek zakelijk probleem, op welke personen of bedrijven kan ik hiervoor beroep doen?

Begeleidingsvorm:

Website met zoekmotor voor alle leden van de Kamer van Koophandel

Output / Resultaat:

Virtueel netwerk inzake bedrijfskennis.

Voordelen:

U vindt onmiddellijk de informatie die u nodig had.

Andere kenmerken:

- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): leden van de Kamer van Koophandel
- Aantal deelnemers: onbepikt
- Kernwoorden: databank, bedrijfskennis en –ervaring, zoekmotor

Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op ?????



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Community of Practice Competentiegericht Ontwikkelen VOV – Lerend Netwerk



Doel / focus van het instrument:

Professionals die in hun job bezig zijn met het ontwikkelen en managen van competenties een platform bieden waar zij kennis en ervaringen kunnen uitwisselen hierover.

Deze community biedt een procesgerichte insteek in het benaderen van het ontwikkelen van competenties.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

Al uw vragen vanuit uw dagelijkse praktijk van het ontwikkelen en managen van competenties.

Begeleidingsvorm:

- On line leeromgeving met kern van stellen en beantwoorden van vragen.
- Interactief uitwisselingsproces.
- Gekoppeld aan fysieke intervisie-sessies.

Output / Resultaat:

Interactief en dynamisch opgebouwd kennisgeheel rond het ontwikkelen en managen van competenties. Up-to-date kennis. Ervaringskennis en good practices.

Voordelen:

Omwille van de on line uitwisselingsmogelijkheid is dit een altijd beschikbare leeromgeving.

Doordat dit instrument sterk gesteund is op uitwisseling van kennis en ervaring van professionals, is het erg praktijk- en ervaringsgericht.

Andere kenmerken:

- Instapniveau: geen
- Specifieke doelgroep: iedereen die actief bezig is met het ontwikkelen van competenties.
- Aantal deelnemers: oneindig
- Kernwoorden: Kennis- en ervaringsuitwisseling, interactieve leeromgeving, netwerkleren rond het ontwikkelen managen van competenties.

24u/24u advies van collega's: VOV-Community of Prattice competentiegericht ontwikkelen

Surf naar <http://square.vov.be> en log in met uw paswoord en e-mailadres (dit krijgt u na eenvoudige registratie). Iets onder het midden kan u het domein 'communities of practice' zien. Klik op het plusteken hiervoor. De verschillende subdomeinen klappen open.

Als tweede kan u competentieontwikkeling vinden. Klik op de domeinnaam.

Bovenaan in de grijze balk verschijnen de verschillende services waarlangs u kan uitwisselen met anderen.

Om op de hoogte te blijven kan u zich best inschrijven op de mailinglijst. Door dit te doen, wordt u via e-mail op de hoogte gehouden van alle berichten die op dit domein geplaatst worden.

Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op <http://square.vov.be>



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

HRM Coach toetsingslijsten UNIZO



Doel / focus van het instrument:

Het doel van de HRM Coach toetsingslijsten is om KMO-bedrijfsleiders de mogelijkheid te bieden een professioneel personeelsbeleid uit te bouwen. Op een beknopte manier willen we ondernemers met dit instrument informeren rond één bepaald thema. De HRM Coach toetsingslijsten behandelen 30 uiteenlopende thema's.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

De HRM Coach toetsingslijsten behandelen onder andere de volgende onderwerpen:

- Welk type HRM Coach bent u ?
- Imago: waarom zou iemand in mijn bedrijf willen werken ?
- Waar vind ik geschikte medewerkers? (rekruteren)
- Hoe kies ik de best passende medewerker voor mijn onderneming?
- Werken met uitzendarbeid
- Werken met jobstudenten
- Verhoog de inzetbaarheid van uw medewerkers (competentiebeleid)
- Omschrijf de taken en verwachtingen van elke job concreet (functieomschrijvingen)
- Onthaal van nieuwe medewerkers
- Leren op de werkvloer...het ei van Columbus?
- Opleidingsbeleid in de KMO
- Wegwijs in de opleidingswereld
- Flexibel werken in de KMO – Op zoek naar soepelheid voor uw bedrijf (gedeeld)
- Flexibel werken in de KMO – Vormen van flexibiliteit voor de werknemer (gedeeld)
- Diversiteit
- Werken met allochtonen
- ...

Begeleidingsvorm:

Er is bij dit instrument geen begeleiding voorzien.

Output / Resultaat:

Voor veel KMO's zijn medewerkers een belangrijke strategische factor binnen het bedrijf. Meer en meer ondernemers voelen dan ook de nood een personeelsbeleid uit te breiden en te professionaliseren. Via deze instrumenten willen we ondernemers ondersteunen bij het uitbouwen van dit beleid door hen snel maar accuraat te informeren.

Voordelen:

De instrumenten zijn toegespitst op KMO's en hun realiteit. Daarbij hebben we ook in de vormgeving rekening gehouden met de beperkte tijd die vaak beschikbaar is om aan het personeelsbeleid te besteden. We informeren de gebruikers op een zo beknopt mogelijke wijze.

Andere kenmerken:

- Inspanniveau: geen minimum niveau vereist
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): ondernemers of personeelsverantwoordelijken binnen KMO's
- Kernwoorden: personeelsbeleid, selectie & rekruteren, communicatie & coaching, competentie- nagement, beëindigen van het contract

Vragen of opmerkingen:
 Griet Blicck
 EHSAL
 Griet.blicck@ehsal.be
 02- 210 12 57

Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op ??? Vanaf oktober binnen nieuwe sessies

HRM Coach peterschapsproject UNIZO



Doel / focus van het instrument:

Het doel van het HRM Coach peterschapsproject is om KMO-bedrijfsleiders de mogelijkheid te bieden een professioneel personeelsbeleid uit te bouwen. Gedurende negen avondsessies willen we de deelnemers de nodige theoretische basis geven om met competentie management aan de slag te kunnen en het in een aantal toepassingen (rekruteren, evalueren) te gebruiken.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

Het peterschapsproject gaat dieper in op volgende thema's :

- Waar sta ik op dit moment met mijn personeelsbeleid?
- Wat is de rol van een goede missie en visie en hoe schrijf ik deze?
- Wat zijn competenties en hoe stem ik ze af op mijn eigen bedrijfsrealiteit?
- Hoe stel je functie- en competentieprofielen op?
- Hoe rekruteer en selecteer je op basis van competenties?
- Hoe voer ik evaluatiegesprekken?
- Hoe verloopt de implementatie van competentie management, en hoe communiceer ik het?
- Diversiteit en competentie management.

Begeleidingsvorm:

Het gaat hier om ervaringsuitwisseling met andere KMO's. De verschillende sessies worden steeds ingeleid door een expert en begeleid door een ervaren ondernemer-peter.

Output / Resultaat:

Door de uitwisseling met andere KMO-bedrijfsleiders en de begeleiding van de expert, krijgt de deelnemer een inzicht in meer dan het theoretische luik. Hij krijgt een aantal praktische voorbeelden van andere ondernemers en leert gebruik maken van de competentiesoftware HRM Coach.

Voordelen:

Het is vooral een ervaringsuitwisseling met andere deelnemers die met gelijkaardige vragen zitten of zaten. Er wordt dus vooral geleerd vanuit de KMO-context waardoor de effectiviteit van de opleiding ook hoger ligt.

Andere kenmerken:

Instapniveau: geen minimum niveau vereist

Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): ondernemers of personeelsverantwoordelijken binnen KMO's

Gaat door op 4 locaties in Vlaanderen, er wordt gestreefd naar 20 deelnemers per locatie.

Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op



Vragen of opmerkingen:
Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

HR Plato

Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen



Doel / focus van het instrument:

Vormings-, begeleidings- en netwerkproject voor ondernemers of hun HR-beslissingsnemers die zich verder willen verdiepen in hun HR-beleid.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

Op alle vragen die de deelnemers zelf rond 'HR' hebben; vb. hoe begin je aan het opstellen van een car-policy?, hoe voer ik een functioneringsgesprek?, sociale verkiezingen: hoe begin ik eraan?...

M.a.w. de deelnemers zelf bepalen de inhoud van de opleiding.

Begeleidingsvorm:

Peterschapsprincipe

- De groep van ondernemers heeft minstens 2 vaste peters, dit zijn kaderleden uit grotere bedrijven die maandelijks werkgroepvergaderingen organiseren en begeleiden.
- Individuele begeleiding door peters en door de PLATO-coördinatoren (Voka- Kamer van Koophandel)
- Praktische ondersteuning vanuit de Kamer Van Koophandel via de PLATO coördinatoren

Output / Resultaat:

Gedurende de verschillende werkgroepvergaderingen krijgen de ondernemers of HR-verantwoordelijken telkens praktische voorbeelden en tips over één van de HR-topics waar hij/zij meer over wil weten.

Voordelen:

De deelnemers leren 'praktische zaken' via ervaringsuitwisseling. Doordat de groepen zorgvuldig worden samengesteld zorgen we ervoor dat gelijkgestemden rond de tafel zitten en er zo voor een optimaal leerklimaat wordt gezorgd?

Andere kenmerken:

Instapniveau: ervaring binnen HR-beleid

Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep):HR-beslissingsnemers binnen KMO-bedrijven .

Aantal deelnemers: 15 deelnemers per groep (2 à 3 kaderleden per groep)

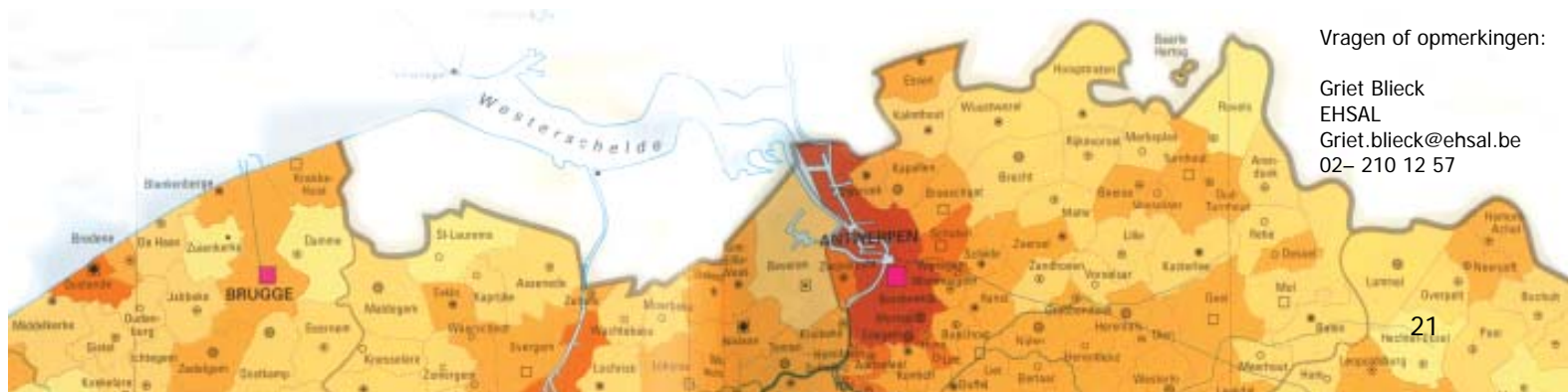
Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Alternatieve leervormen



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Ruimte voor Competenties Centrum Informatieve Spelen



Doel / focus van het instrument:

Het simulatiespel 'Ruimte voor Competenties' speelt u om met een spelersgroep een gesprek over competenties te starten. Het spel bestaat uit 2 delen. In deel 1 ontdekken de spelers wat competenties zijn binnen het bedrijf TEKAR 6. In deel 2 beheren de deelnemers de competenties bij TEKAR 6.

Speeldoel: De spelers bereiken het lanceerplatform van TEKAR 6 met hun voertuig en hun personen. Elke speler heeft op zijn portfolio zijn competenties aangetoond en heeft meegewerkt aan het beheer van alle competenties in zijn team.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

- Wat zijn competenties?
- Wat is competentiebeheer?

Begeleidingsvorm:

Ruimte voor Competenties duurt 2 dagdelen en wordt begeleid door een spelbegeleider. De simulatie bestaat uit een inleiding, een speluitleg, het spelgedeelte en een grondige nabespreking waar de spelers de link met de realiteit leggen.

Output / Resultaat:

De spelers verwerven inhoudelijke inzichten over het thema 'competenties'. Wat is: een competentie, een attitude, een vaardigheid, een kennis, een portfolio, competentiebeheer.

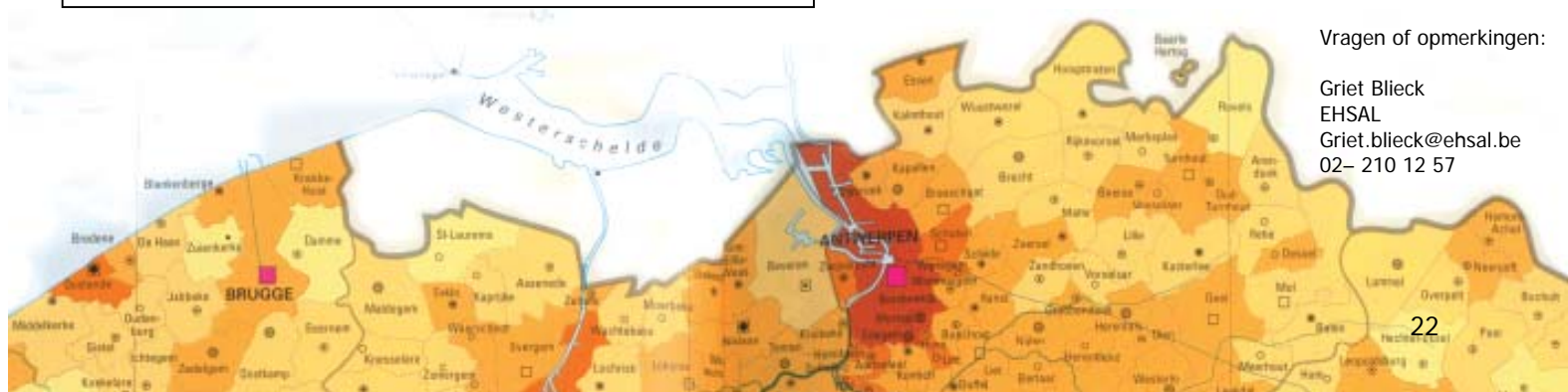
Voordelen:

Ruimte voor Competenties brengt het thema weg van de dagdagelijkse realiteit van mensen. In deze simulatie nemen de spelers de kans om het thema te verkennen en ervaringen op te doen. Deze kennis en ervaringen worden in de nabespreking gelinkt aan de realiteit. Ruimte voor Competenties is een visueel sterke methode en maakt het thema bespreekbaar.

Andere kenmerken:

- Instapniveau: er is geen achtergrondkennis van de deelnemers vereist.
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): werknemers
- Aantal deelnemers: 6 – 30
- Kernwoorden: simulatie, competenties, competentiebeheer

Gratis begeleiding voor 10 bedrijven. Zie het motivatiedossier op pagina 27



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

“Straffe Koffie” - bedrijfstheater Vitamine W



Doel / focus van het instrument:

Theater als ongewone, maar beklijvende communicatievorm verhoogt aanzienlijk de betrokkenheid van mensen bij evoluties in uw bedrijf. Dit vergemakkelijkt de communicatie tussen management en werkvloer, in beide richtingen. Het is een constructieve manier om een draagvlak te creëren en om een concreet beeld te geven van hoe beheer van competenties tot meer efficiëntie kan leiden.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

- Hoe kunnen verschillende types van medewerkers ingezet worden in een werkorganisatie?
- Wat zijn beperkingen en mogelijkheden van competentiegericht werken?
- Waarom moeten/mogen mensen evolueren en hoe kunnen mensen daar zelf mee omgaan?

Begeleidingsvorm:

Vooraf wordt voldoende tijd uitgetrokken om af te stemmen over lopende processen en aandachtspunten in uw bedrijf. We ondersteunen u in de communicatie over dit ongewoon instrument.

De sessies zelf duren ongeveer 3 uur (inclusief ontvangst, pauze en afronding):

- Mensen worden welkom geheten en uitgenodigd plaats te nemen in het decor. (15')
- Theaterstuk “Straffe Koffie” wordt gebracht, de mensen hoeven alleen maar te kijken. (1u)
- Onder begeleiding van een groepstrainer worden een aantal aandachtspunten, types van werknemers en mogelijke verbeteringen besproken en wordt de link naar de eigen realiteit gelegd. We gaan uit van de eigen deskundigheid van uw mensen. (1u15')

Output / Resultaat:

- Vragen, bedenkingen en vooral suggesties van medewerkers over de situatie in uw bedrijf
 - Specifieke pijnpunten en nieuwe mogelijkheden voor competentiebeheer in uw bedrijf
 - Meer inzicht bij mensen in het waarom van interne evoluties en in hoe daar mee om te gaan
- Een referentiekader voor volgende acties, interne opleidingen, functioneringsgesprekken

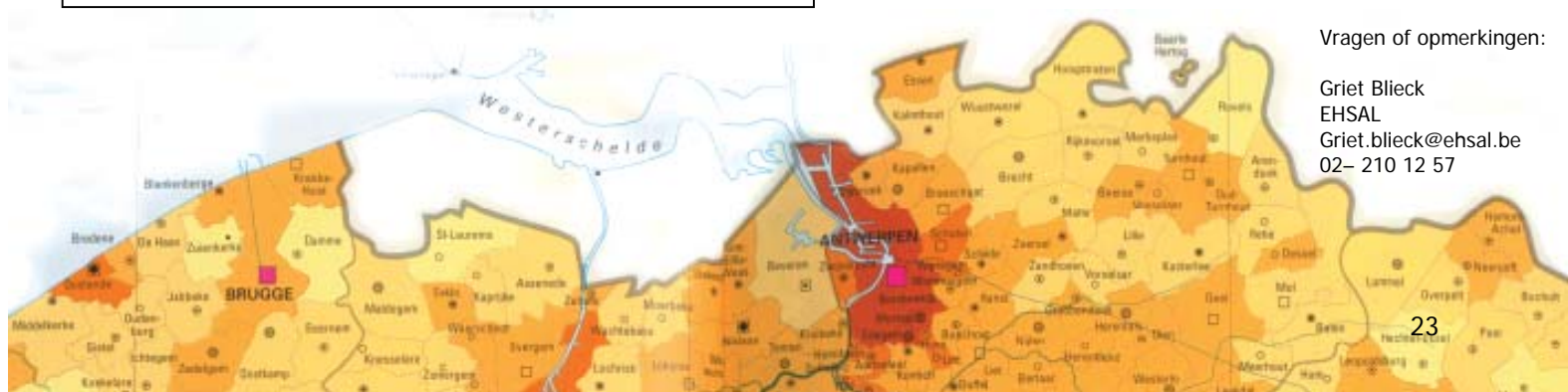
Voordelen:

- Het stuk is humoristisch en biedt de kijkers voldoende comfort (ze krijgen de rol van klant).
- Het stuk is zeer herkenbaar, waardoor mensen zich erkend voelen in hun eigen situatie.
- De nabespreking is gefocust op constructieve ideeën, op tips hoe het beter kan.
- Mensen hoeven niet over zichzelf te spreken, wat veiligheid biedt en openheid bevordert.

Andere kenmerken:

- Instapniveau: basiskennis Nederlands
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): iedereen, ook uitvoerenden
- Aantal deelnemers: idealiter 50 mensen per sessie, andere formules bespreekbaar
- Kernwoorden: betrokkenheid, competentiebeheer, verbetering, communicatie, herkenning

Gratis begeleiding voor 10 bedrijven. Zie het motivatiedossier op pagina 27



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Sleutelcompetenties Vitamine W



Doel / focus van het instrument:

Werken aan sleutelcompetenties heeft als doel werknemers maximaal inzetbaar te houden en hun aanpassingsvermogen t.a.v veranderingen in een bedrijf te optimaliseren.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

U krijgt een beeld van waar uw werknemers staan en in hoeverre ze moeten versterkt worden in:

- kunnen communiceren
- kunnen omgaan met getallen
- kunnen omgaan met ICT
- kunnen samenwerken
- kunnen omgaan met problemen
- kunnen verbeteren van eigen leren en presteren

Begeleidingsvorm:

- *Meten van sleutelcompetenties:* na een eerste infosessie en behoefteanalyse worden de aanwezige en nog te ontwikkelen competenties bij werknemers in kaart gebracht via persoonlijke ontwikkelingsplannen of via groepscreening.
- *Versterken van sleutelcompetenties:* voor elke te versterken competentie wordt een programma uitgewerkt op maat van de groep deelnemers. Er wordt vaak gebruik gemaakt van creatieve elementen om abstractie te maken van technische vaardigheden. Naderhand wordt de link naar hun eigen realiteit gemaakt.

Output / Resultaat:

U krijgt zicht op de vooruitgang van werknemers.

Voor elke opleiding maken we een uitstroomprofiel, waarin de te bereiken competentie wordt beschreven en het gewenste niveau.

Voordelen:

Een zicht op sleutelcompetenties biedt u de mogelijkheid om het intern opleidingspakket aan te passen aan de noden en mogelijkheden van de werknemers, naast technische opleidingen.

Een uitstroomprofiel per sleutelcompetentie vormt tevens een uitstekende basis voor aanwervingen, tussentijdse evaluaties en opleidingen. Het is ook een bruikbaar instrument voor de werknemer om zelf actief bij te dragen aan de eigen persoonlijke vooruitgang.

Andere kenmerken:

- Instapniveau: geen
- Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): alle werknemers
- Aantal deelnemers: idealiter 8 tot 12 mensen per groep
- Kernwoorden: sleutelcompetenties, inzetbaarheid, aanpassingsvermogen, creatief



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

EvoLeren
Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen



Doel / focus van het instrument:

Om de concurrentiekracht van de onderneming te vrijwaren, moeten de medewerkers de kans krijgen om zichzelf te ontplooiën via levenslang en levensbreed leren. Zo kunnen ze hun weerbaarheid verhogen en zich aanpassen aan technologische veranderingen.

Bij het opleiden van medewerkers van de KMO hebben we bijzondere aandacht voor alternatieve leervormen.

Op welke vragen geeft dit instrument een antwoord?

- Hoe opleiden binnen KMO's?
- Welke leervormen bestaan er en kunnen toegepast worden op KMO's?

Begeleidingsvorm:

10 sessies, waaronder individueel per KMO en gezamenlijk (met de 10 geselecteerde KMO's) onder leiding van een procesbegeleider.

Output / Resultaat:

- 4 tools ontwikkelen rond opleiden van KMO's:
 - leidraad voor opleiden binnen de KMO
 - methodiek e-tool
 - leerportaal met vraag en aanbod
 - elektronische catalogoog met diverse leervormen voor KMO's

Voordelen:

- De opleidingsmogelijkheden binnen de KMO verhogen.
- Ondernemingen komen in contact met andere ondernemingen zodat er onderling kan samengewerkt worden rond opleiden.

Andere kenmerken:

Specifieke doelgroep (intermediaire en finale doelgroep): KMO's

Aantal deelnemers: 10

Kernwoorden: KMO's, alternatieve leervormen, opleiden

Geen motivatiedossier nodig. Meer informatie op



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

zelfevaluatietest

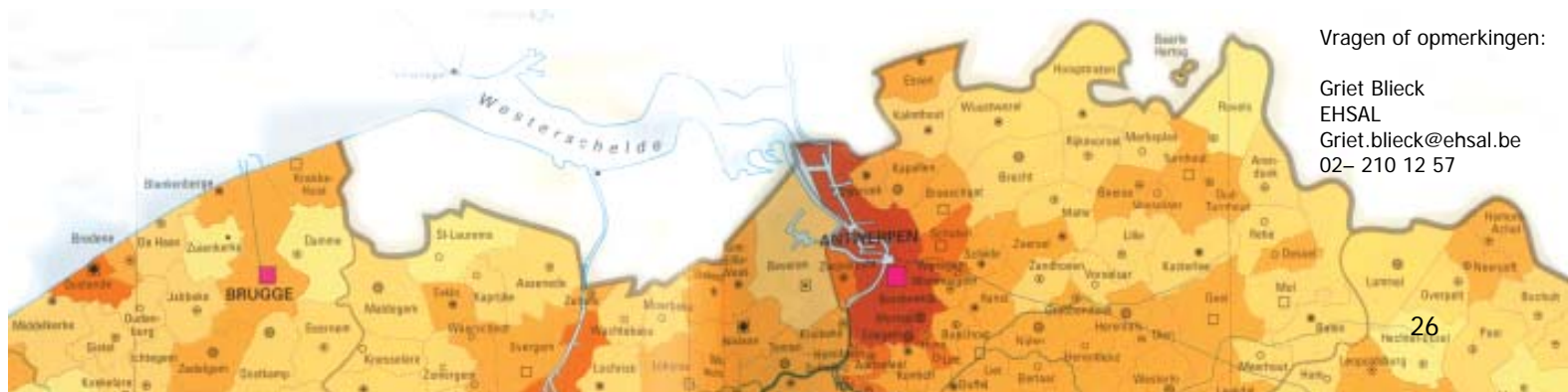
software

leren van elkaar

altern. leervormen

gratis begeleiding

gratis begeleiding



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

KANDIDATUUR

Gratis begeleiding Competentiemanagement

In het kader van een project van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap kunnen we 44 bedrijven begeleiden bij hun traject rond competentiemanagement. Deze individuele begeleidingen zullen lopen vanaf oktober 2006 tot en met juni 2007.

Volgende instrumenten komen in aanmerking:

- bedrijfstheater Straffe Koffie (pag. 23 van het overzicht)
- competentiesoftware Herman (pag. 12 van het overzicht)
- competentiesoftware Comet (pag. 13 van het overzicht)
- spel 'ruimte voor competenties' (pag. 22 van het overzicht)
- EvoLeren (pag. 25 van het overzicht)

Een beschrijving van de gratis begeleiding vindt u op de productfiches van de verschillende instrumenten.

Om ervoor te zorgen dat de selectie van de kandidaturen objectief verlopen, hebben we dan ook een selectiecomité opgericht die deze kandidaturen zal beoordelen. In eerste instantie dient u onderstaande vragen in te vullen. Daarna wordt u telefonisch gecontacteerd voor meer specifieke informatie.

Deze oproep gaat in de eerste plaats uit naar de deelnemers aan de roadshows 'On the road voor talent'. Slechts indien er te weinig organisaties zich kandidaat stellen, zal de oproep breder verspreid worden.

Om een objectieve en weloverwogen keuze te maken, hebben we dan ook besloten u een beknopt dossier te laten samenstellen, dat ons in staat moet stellen een goed beeld te krijgen van de kandidaat-organisatie en diens motivatie om voor de gratis begeleiding en een bepaald product te kiezen.

Gelieve uw kandidatuur te sturen naar:

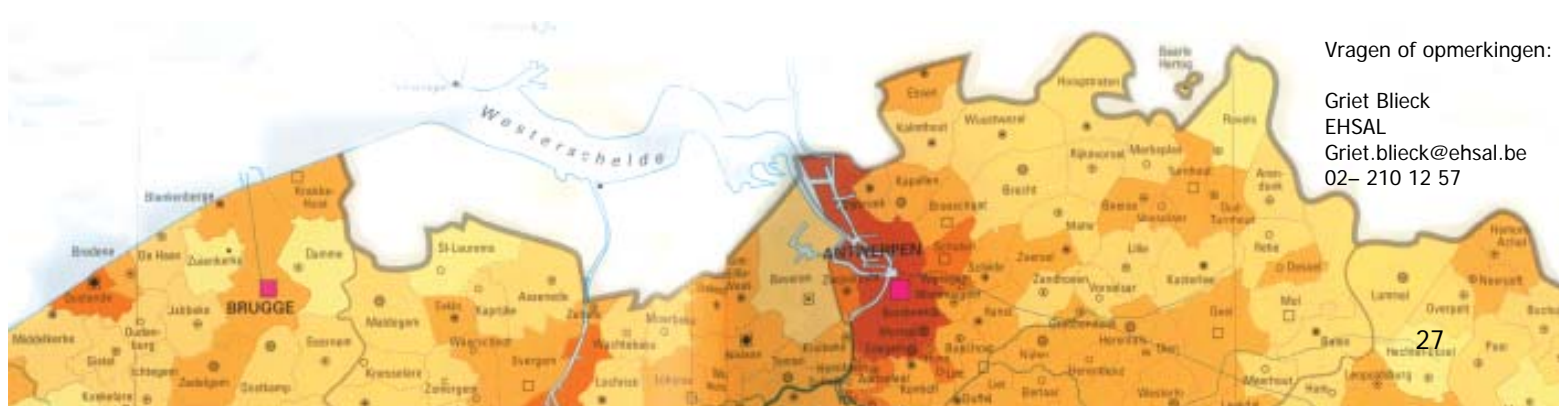
EHSAL
Centrum voor Externe Samenwerking
Griet Blicck
Stormstraat 2
1000 Brussel
griet.blicck@ehsal.be

Bij eventuele vragen, gelieve te bellen naar Griet Blicck op 02- 210 12 57.

Uw kandidatuur moet binnen zijn tegen ten laatste 15 juni 2006.

Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57



Motivatiedossier

IDENTIFICATIEGEGEVENS

BEDRIJF : -----

AANTAL WERKNEMERS : -----

NAAM : -----

VOORNAAM : -----

ADRES + NUMMER : -----

PLAATS + POSTCODE : -----

TELEFOON : -----

E-MAIL : -----

Ik stel mij graag kandidaat voor een gratis begeleiding van volgend product:

bedrijfstheater straffe koffie

competentiesoftware Herman

competentiesoftware Comet

spel 'ruimte voor competenties'

EvoLeren

Vraag 1

Motiveer uw keuze om het gekozen product voor gratis begeleiding in uw organisatie in te voeren. Om welke redenen voldoet het instrument aan de noden van uw KMO. Indien u een specifiek probleem heeft of een specifieke toepassing van competentiebeheer in uw onderneming wilt invoeren, kan u dit hier vermelden.

Vraag 2

Wat zijn momenteel de belangrijkste uitdagingen om competentie management binnen uw bedrijf vorm te geven. Deze punten kunt u waarschijnlijk terug vinden in de zelfevaluatie test vooraan in het Compleet Overzicht.

Vraag 3

Beschrijf de evolutie van uw organisatie gedurende de laatste 2 jaar. Wat waren de grote aandachtspunten in deze periode en factoren die een rol hebben gespeeld. Beschrijf ook hoe uw personeelsbestand en personeelsbeleid in deze periode is geëvolueerd.

Vraag 4

Hoe ziet u de evolutie van uw organisatie? Waar denkt u binnen 2 à 4 jaar te staan met uw organisatie. Welke veranderingen of evolutie zou u graag maken? Hoe denkt u dat uw personeelsbestand en –beleid zal veranderen in deze periode op basis van deze vooropgestelde evolutie?



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicck
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02- 210 12 57

Partners

De volgende partners hebben hun krachten gebundeld om u op deze unieke manier kennis te laten maken met competentie management:

Projectfinanciërs:



ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

Aanvragers:



Partners



Alles op het spel!



KMO > CONTACT



Vragen of opmerkingen:

Griet Blicke
EHSAL
Griet.blicke@ehsal.be
02- 210 12 57