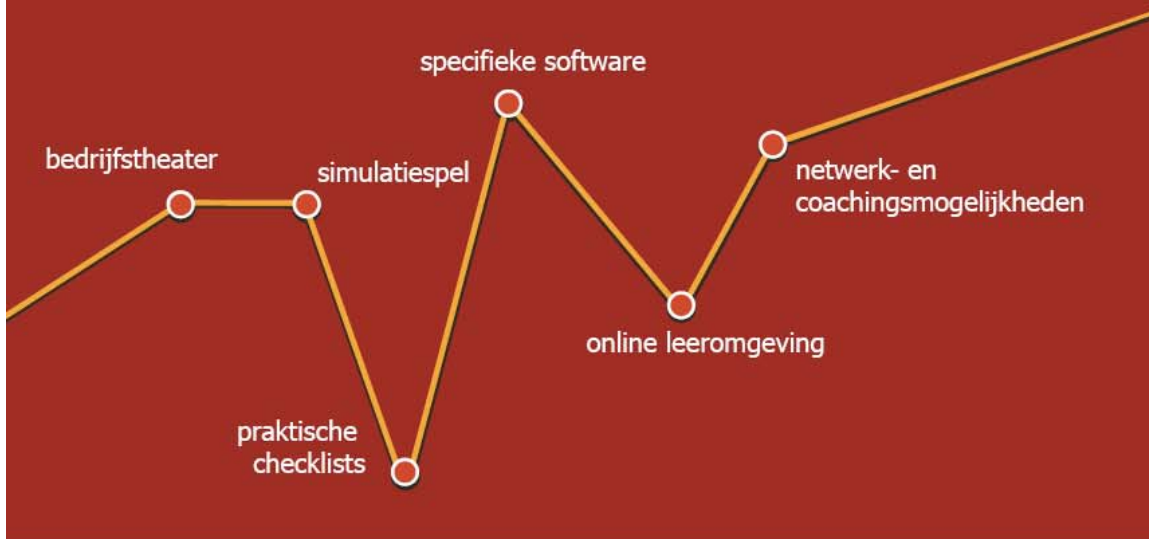
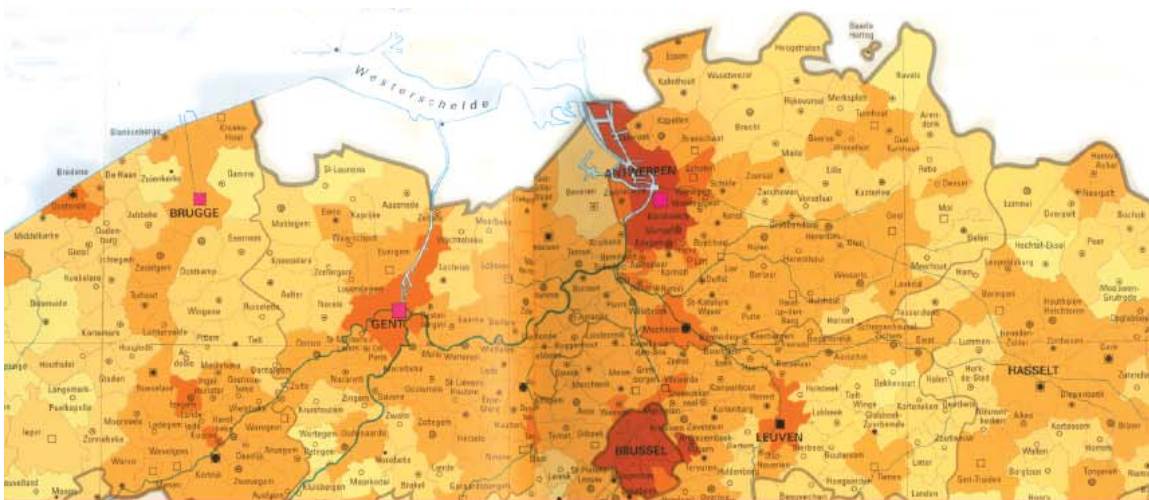


ON THE ROAD VOOR TALENT



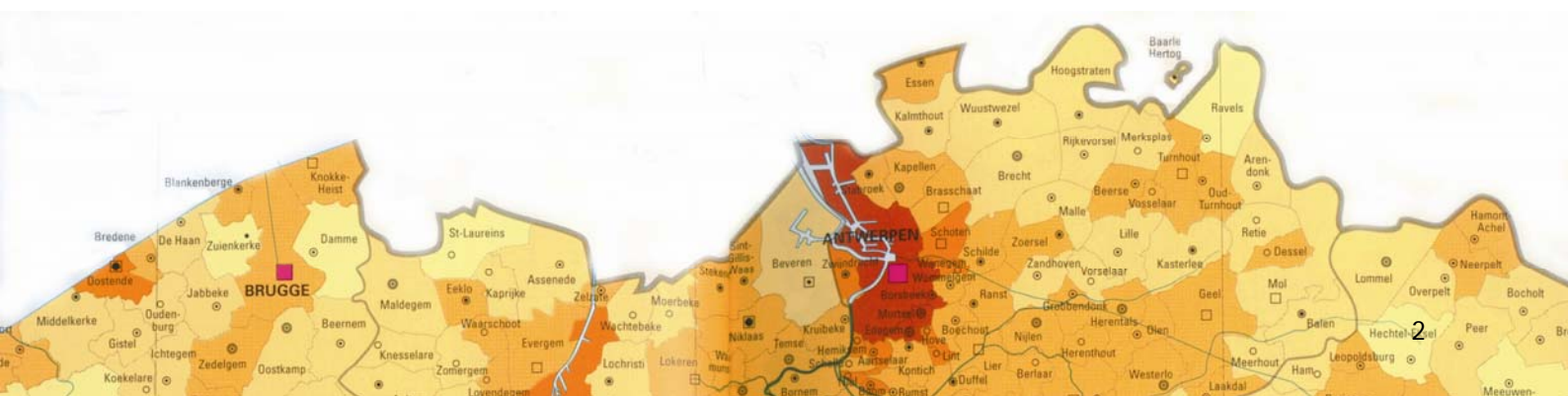
Best Practices



Duurzaam omgaan met personeel en hun competenties: een mooie uitdaging.
Verschillende instrumenten kunnen u hierbij helpen.
Getuigenissen van gebruikers bieden u een overzicht van de mogelijkheden.

Inhoudstafel

I	Inhoudstafel	2
II	Voorwoord	3
III	Best Practices gebundeld volgens:	
	Software	4
•	HeRMAN Software en Procesbegeleiding Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling	5
•	Comet (Competence Measurement Tool) Syntra West	6
•	HRM Coach Competentiesoftware UNIZO	7
	Leren van elkaar	8
•	Community of Practice Competentiegericht Ontwikkelen VOV - Lerend Netwerk	9
•	HRM Coach peterschapsproject UNIZO	10
•	Plato HR Voka—Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen	11
	Alternatieve leervormen	12
•	Ruimte voor Competenties Centrum Informatieve Spelen	13
•	“Straffe Koffie” - bedrijfstheater Levanto	14
•	EvoLeren Voka - Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen	15
•	HRM Coach toetsingslijsten UNIZO	16
IV	Partners	17



Voorwoord

Voorwoord

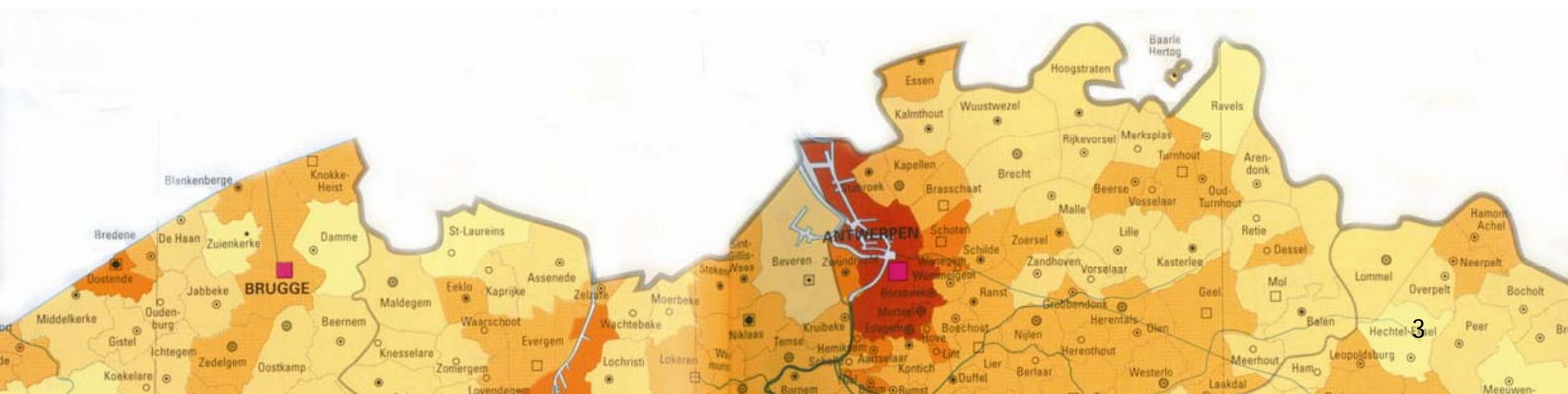
Het competentiedenken vindt steeds meer ingang in het personeelsbeleid van organisaties. Om u bij deze uitdaging verder te helpen, werden al heel wat instrumenten ontwikkeld. In het kader van het project COMPLEET hebben verschillende aanbieders van instrumenten hun krachten gebundeld om u kennis te laten maken met een waaier aan mogelijkheden voor uw organisatie.

In deze brochure vindt u een overzicht van getuigenissen die één van de competentie- instrumenten in hun organisatie geïmplementeerd hebben. Deze instrumenten zijn gebundeld in drie categorieën: software, de methodiek 'leren van elkaar' en alternatieve leervormen.

In de getuigenissen hebben we gezocht naar een evenwicht tussen grote en kleine bedrijven, reguliere en sociale economie en bedrijven die nog niet begonnen zijn met competentie management of juist al ver staan. Hiermee willen we aantonen dat competentie management een zaak van iedereen is (en kan zijn).

Mocht u vragen hebben of meer informatie willen ontvangen over een bepaald instrument, aarzel dan zeker niet om contact op te nemen met:

Griet Blicck
Projectcoördinator COMPLEET
EHSAL
Griet.blicck@ehsal.be
02/210 12 57

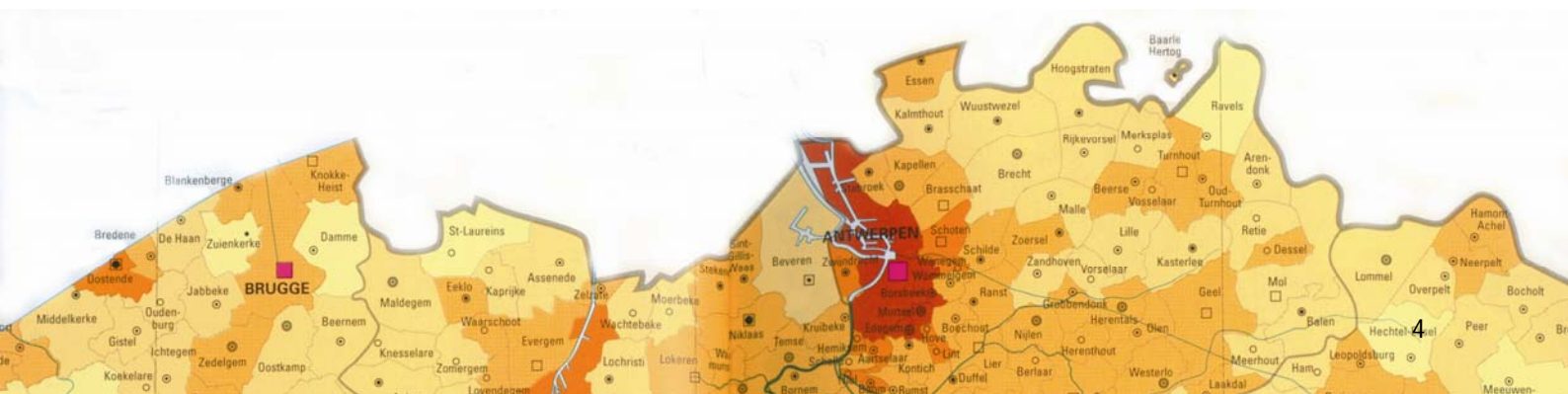


software

leren van elkaar

altern. leervormen

software



HeRMAN helpt jongeren vooruit

Het Leonardo Lyceum CDO biedt deeltijdse beroepsopleidingen aan voor werkzoekende jongeren tussen 18 en 25 jaar, gecombineerd met een betaalde werkplek. Er zijn ook deeltijdse beroepsopleidingen voor 15-17 jarigen gekoppeld aan een eerste werkervaring. Om de jongeren goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt werkt Leonardo Lyceum CDO samen met TISO. Zij begeleiden laaggeschoolde jongeren in hun zoektocht naar een job. Het CDO maakte in samenwerking met TISO gebruik van de competentiesoftware HeRMAN van SST die is aangepast aan de sociale sector. We spraken met Paul Carpels (TISO) en Chris Derboven (CDO) over hun ervaringen.

Positieve software

„We hebben voor HeRMAN gekozen, omdat het aansluit bij de filosofie van TISO. De software is gemakkelijk hanteerbaar en het systeem kan aangepast worden aan de eigen organisatie. Daarnaast heeft HeRMAN een positieve evaluatiebenadering, en dat is heel belangrijk voor de doelgroep waarmee we werken,” vertelt Paul. „Deze jongeren hebben al genoeg negatieve ervaringen gehad voordat zij naar het deeltijds onderwijs komen. Daarom is het van belang de jongeren bewust te maken van de competenties die zij reeds bezitten, welke competenties van belang zijn op de werkplek en hoe ver de jongeren daarin staan.”

Een stap voor stap implementatie

In eerste instantie werd HeRMAN vooral gebruikt om de verschillende begeleiders van TISO zelf te trainen. Dit had het grote voordeel dat er een gemeenschappelijke taal en een draagvlak voor het werken met competenties en de software ontstond. De begeleiders hadden zo tijd om aan het systeem te wennen, ze konden feedback geven en zelf direct online beginnen. SST heeft hen daarbij begeleid.

Daarna hebben we HeRMAN uitgetest bij jongeren die deelnemen aan de brugprojecten van ons Werkervarings- en Competentiecentrum. Ze komen uit de 6 deeltijdse onderwijsvormen in Antwerpen, waar Leonardo Lyceum CDO er één van is. Alle jongeren hebben voor de eerste keer kennis gemaakt met ‘competenties’ en ‘wat zijn competenties’. TISO had 10 competenties opgesteld: 3 noodzakelijke competenties (stiptheid, samenwerking en omgaan met gezag) en 7 voorwaardelijke competenties (als je die hebt, des te beter – doorzetten, creativiteit, nauwkeurigheid, werkmotivatie...). „Het is niet de bedoeling dat alle leerlingen de 10 competenties behalen,” legt Paul uit, „Het is wel de bedoeling dat we een portfolio opbouwen voor de jongeren met de behaalde competenties. Dit wordt dan teruggekoppeld naar de school.”

De competentiesoftware wordt duurzaam benut. Voor de individuele jongeren biedt ze een integraal competentiegericht ‘ontwikkelingsstuurbord’ dat vanuit elke locatie direct on-line raadpleegbaar is door de daartoe gemachtigde betrokkenen. Dit resulteert in heel wat tijd-winst, in objectievere scores en een nog vlottere samenwerking tussen de verschillende begeleiders van de jongere. Voor de medewerkers is het een handig HRM-tool, waarin plaats is voor de registratie van evaluatie- en functioneringsgesprekken en zelfs voor persoonlijke ontwikkelingsplannen.

Deze organisatie werd gratis begeleid in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

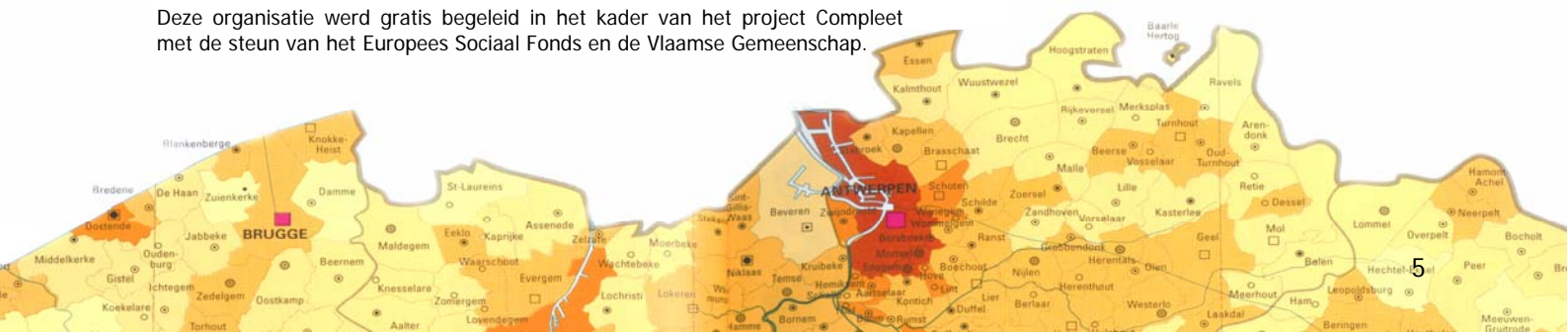
Alternatieve
leervormen



TISO TewerkstellingsInitiatieven en Samenwerkingsverbanden Officieel onderwijs verzorgt jaarlijks de trajectbegeleiding naar werk via het systeem Werkend Leren voor meer dan 700 jongeren (15-25j). Deze kunnen hun keuze maken uit een 30-tal verschillende opleidingen in diverse opleidingscentra. Ruim 300 medewerkende bedrijven maken de combinatie met werk mogelijk. Leonardo Lyceum CDO (Centrum Deeltijds Onderwijs) is één van de partnerscholen waarmee TISO samenwerkt. Zij namen het initiatief om de begeleiding van HeRMAN aan te vragen.



Voor meer informatie over HeRMAN: Mieke Audenaert (mieke.audenaert@sst.be) of surf naar www.hermanonline.be



VIVO gaat stapsgewijs aan de slag met Comet

VIVO, het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit werd opgericht in 2000. Het is een snelgroeiende organisatie: in 2000 begon Katty Stas alleen, inmiddels werken er elf mensen. VIVO werkt binnen vier thema's: werkzoekenden, de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt, diversiteitsbeleid en levenslang leren.

Over deze thema's informeert en ondersteunt VIVO zowel binnen de sociale sector als andere sectoren. De opdracht die VIVO heeft, is erg breed. Het instituut stimuleert onder andere deeltijds onderwijs, informeert over de verschillende beroepen in de sector, biedt hulp bij het opstellen van Elders Verworven Competenties en ondersteunt organisaties bij hun diversiteitsbeleid. Ook biedt het ondersteuning bij het opzetten van projecten.

Sinds anderhalf jaar werkt VIVO aan haar missie en visie. Competentiemanagement voor het personeel kadert binnen deze visie. Eén van de medewerkers heeft op een roadshow kennis gemaakt met de software Comet en Katty besloot in overleg met haar team dat dit een kans was om competentie management in VIVO te introduceren. „Ook de medewerkers waren enthousiast om eraan te beginnen,” vertelt ze, „Voor mij is het positief dat ze op deze manier een realistisch zicht krijgen op hun competenties. Ze onderschatten of overschatten zichzelf te vaak. Bovendien blijft de objectiviteit bij functioneringsgesprekken op deze manier meer gewaarborgd.”

Stap voor stap vooruit

„De implementatie van Comet verloopt stapsgewijs. Ik heb het instrument eerst voorgesteld op het dagelijks bestuur. Vervolgens kwam een begeleider van Syntra het stappenplan aan de medewerkers voorstellen. De medewerkers werkten samen met Syntra West in hun teams een dag aan hun competentieprofielen. De teams gingen daar verschillend mee om. Het administratieve team moest eerder gestimuleerd worden om al hun competenties en werkzaamheden op te schrijven. Het team met projectmedewerkers ging soms juist weer erg ver met het benoemen van al hun competenties”, lacht Kathy, „Daarna gaf ik de competenties aan die prioriteit hebben. In het vervolg zullen we functioneringsgesprekken daarop baseren.”

VIVO wil het gebruik van de software geleidelijk laten verlopen. Dit jaar vullen de medewerkers zelf in hoe goed zij scoren op de verschillende competenties binnen hun profiel. Op het functioneringsgesprek leggen ze uit waarom ze dat op die manier ingevuld hebben. In het tweede jaar vult zowel de medewerker als de leidinggevende het profiel in en is er in kleine teams een 180° evaluatie. In het derde jaar breidt VIVO het instrument uit tot de 360° evaluatie. „Deze opbouw is belangrijk om de angst over wat er nu gaat gebeuren te minderen. Het zou kunnen zijn dat het in bepaalde teams al sneller vergaat. Met coaching zou dit moeten lukken,” vult Katty aan.

Het effect van competentie management

„Door het in kaart brengen van competenties, kunnen we ook een veel specifiekere aanbod uitwerken. Niet allen op individueel niveau, maar ook op het niveau van de teams. Het is belangrijk dat de medewerkers van zichzelf weten waar hun competenties liggen, maar dat ze ook de competenties van hun collega's kennen. Ik ben erg benieuwd naar het effect van competentie management binnen de organisatie en naar de evolutie van de medewerkers.”

Deze organisatie werd gratis begeleid in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

Alternatieve
leervormen

VIVO vzw

Vivo vzw, het paritair beheerd opleidingsinstituut Social profit, is een snel groeiende organisatie. Het personeelsbestand groeide in vijf jaar tijd van één tot elf. Het team is samengesteld uit drie administratief medewerkers, drie teams van projectmedewerkers en één coördinator.



Voor meer informatie over Comet:
Joke Six (joke.six@syntrawest.be)



Competentiesoftware laat medewerkers van Establis vooruitkijken

Frederik Moortgat, bedrijfsleider van Establis, begon ongeveer twee jaar geleden uit te kijken naar een geschikte manier om met competentie-management te beginnen. „Establis is een ingenieurbureau dat aannemers en bedrijven adviseert over stabiliteit en de constructie van gebouwen en dat zich bezighoudt met coördinatie en werfopvolging. We werken met ingenieurs en tekenaars, functies die beide onder de knelpuntberoepen vallen. Het is niet gemakkelijk om werknemers in dienst te houden. Door middel van competentie-management kan ik hen blijven motiveren, hebben ze een uitdaging en is het duidelijker welke opleidingen ze zouden kunnen volgen.”

HRM coach Competentiesoftware van UNIZO geeft KMO's de mogelijkheid om zelf op maat van het bedrijf met competentie-management aan de slag te gaan. De software biedt een voorbereiding op functioneringsgesprekken met als doel het personeel te motiveren en hun beschikbaarheid te verhogen. Werknemers kunnen via deze tool zelf hun evaluatie op de voet volgen en achterhalen wat goed is en wat beter kan.

Software met begeleiding

Frederik heeft enkele sessies gevolgd bij HRM coach en werd uitgekoken om de software uit te testen onder begeleiding van UNIZO. Deze begeleiding is erg belangrijk voor hem geweest. „Ik ben begonnen de verschillende competenties bij de functies die we hier hebben, te benoemen. De profielen heb ik aan de medewerkers voorgelegd. Zij hebben aangegeven hoe belangrijk ze bepaalde competenties vonden. Dit hebben ze gedaan voor hun eigen functie, maar ook voor die van hun collega's.” Op deze manier had Frederik voldoende input om de competentieprofielen vast te stellen. „Op dat moment kwam de begeleiding van UNIZO goed van pas. Voor de projectleiders bleken een heel aantal competenties eigenlijk even belangrijk te zijn. Door de begeleiding heb ik nu die competenties bepaald die iemand moet hebben om projectleider te kunnen worden. De competenties die de project-assistenten ook nodig hebben worden dan niet een tweede keer opgenomen. Dit is voor ons een belangrijke stap geweest. De medewerkers weten nu wat ze nog moeten leren of verbeteren wanneer ze door willen groeien. Zij hebben een doel en voor mij is het gemakkelijker om ze te evalueren hoe ver ze staan in hun ontwikkeling.

Professionele sollicitatiegesprekken

De competentiesoftware biedt ook een groot voordeel bij sollicitatiegesprekken. „Het mes snijdt dan aan twee kanten. Wij maken een professionele indruk, omdat we de sollicitant een uitgebreid profiel kunnen voorleggen en duidelijk onze verwachtingen binnen een bepaalde functie tonen. Degene die solliciteert, krijgt een duidelijk beeld van ons bedrijf en de functie en kan aanvoelen of wij bij hem of haar passen.” Vanaf nu zullen de medewerkers zich met behulp van de software zelf evalueren. Frederik zal dit op dezelfde manier doen en de beide evaluaties zullen de basis vormen voor functioneringsgesprekken. De bedrijfsleider is erg tevreden over het instrument en wil het vooral collega's van kleinere ondernemingen aanraden om hiermee aan de slag te gaan.

Deze best practices kwam tot stand in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

Alternatieve
leervormen

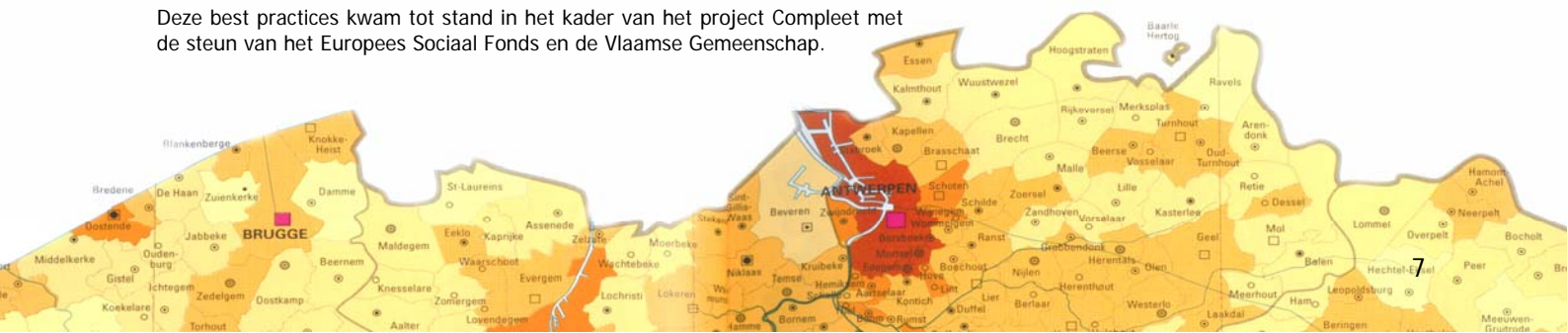
establis
STABLE & CREATIVE SOLUTIONS

Frederik Moortgat is bedrijfsleider van Establis. Hij staat in voor de dagelijkse leiding en voor de commerciële contacten en activiteiten. In totaal werken er 12 medewerkers bij Tab waaronder projectleiders, stabiliteitsingenieurs, assistent-projectleiders en is er een ondersteunend team.

unizo

KMO CONTACT

Voor meer informatie over HRM Coach Competentiesoftware van UNIZO: Stéphane Vanden Broeck (stephane.vandenbroeck@kmocontact.be) of surf naar www.hrmcoach.be

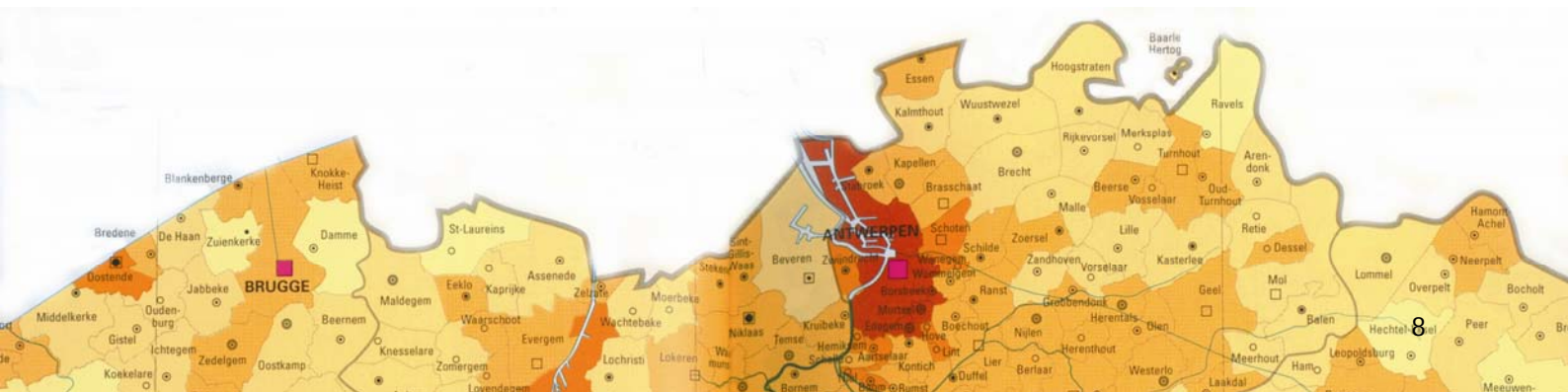


software

leren van elkaar

altern. leervormen

leren van elkaar



Femco testte de intervisiesessies van VOV-Lerend Netwerk

VOV lerend netwerk biedt professionals die in hun job bezig zijn met het ontwikkelen en managen van competenties een platform waar zij kennis en ervaringen kunnen uitwisselen. Er is een online leeromgeving ontwikkeld waar alle vragen van deelnemers gesteld kunnen worden. In interactie met elkaar beantwoorden ze vanuit hun praktijkervaringen elkaars vragen.

Naast het online platform worden ook een aantal fysieke intervisiesessies georganiseerd, waar interactieve uitwisseling van ervaringen rond verschillende thema's op het vlak van competentie management eveneens centraal staat. Daniëlle Moens, zaakvoerder van Femco, volgde drie sessies rond competentiegericht ontwikkelen. Hoe ervoer zij deze sessies?

Coaching als ontwikkelingstool

Femco biedt coaching als ontwikkelingstool aan individuen en teams in bedrijven. Op die manier wordt via persoonlijke ontwikkeling en professionele groei, teamgroei en bedrijfsgroei gerealiseerd. Femco begeleidt medewerkers in organisaties die bijvoorbeeld tijdelijke extra ondersteuning nodig hebben bij een functieverandering, die hun specifieke talenten maximaal willen ontwikkelen of last hebben van stress wat leidt tot ziekteverlof.

Daniëlle Moens vindt het voor haar organisatie heel belangrijk om mee te zijn met de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van competentie management, zodat ze haar klanten een kwaliteitsvol coachingstraject kunnen aanbieden: „Dit was de belangrijkste reden om aan de intervisiesessies van VOV deel te nemen. Daarnaast is het netwerk-aspect van deze vorm belangrijk. Een open interactiemoment met mensen die rond hetzelfde thema werken heeft voor mij een grote meerwaarde.”

Innovatie en ongedwongenheid

Tijdens de sessies heeft Daniëlle onder andere kunnen kennismaken met nieuwe methodieken voor teamcoaching, zoals het waardenspel waarin deelnemers aan de hand van kaartjes in discussie gaan over waarden in de organisatie. Het belang van onderzoek naar het kerntalent van een persoon bleef haar ook bij. Dit kan ze toepassen in haar eigen coachingstrajecten.

„De ongedwongen en interactieve stijl die iedereen toeliet vragen te stellen en een bijdrage te leveren sprak me het meeste aan,” vertelt Daniëlle, „Voor mij is dat naast het innovatieve van de onderwerpen zeker een aspect dat behouden moet blijven.”

Daniëlle heeft een grote interesse is gelijkaardige intervisie-instrumenten die handelen rond dezelfde thema's: „Voorwaarde is dat de inhoud vernieuwend is, en dat het gaat om de ontwikkeling van individuen. Dat was bij dit instrument zeker het geval,” besluit de leergierige zaakvoerder.

Deze best practices kwam tot stand in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

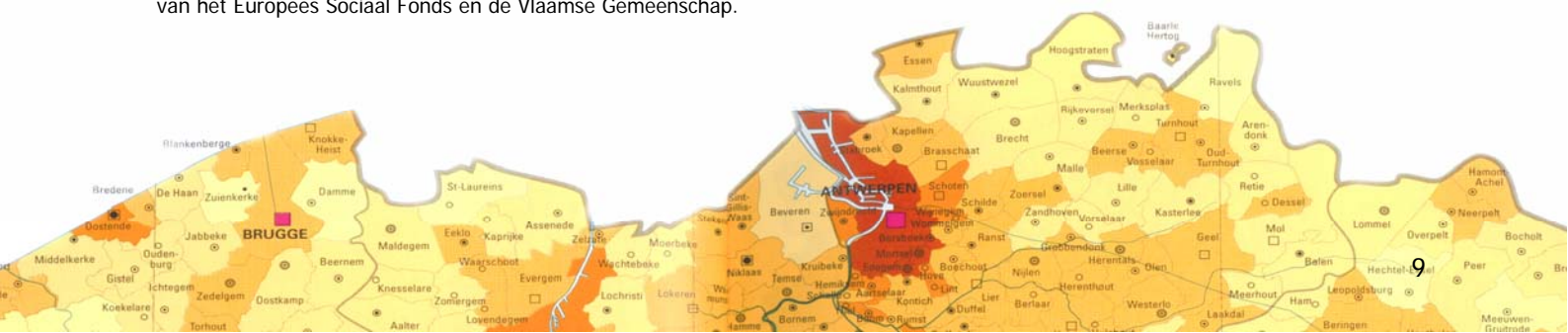
Alternatieve leervormen



Oprichtser van FEMCO is Daniëlle Moens. Door haar jarenlange bedrijfservaring, in een competitieve sales organisatie is zij vertrouwd met de werkprestaties en bedrijfsdoelinden die verlangd worden.



Voor meer informatie over VOV-Community of Practice competentiegericht ontwikkelen: Hannelore Calmeyn (hannelore.calmeyn@vov.be) of surf naar <http://square.vov.be> en log in met uw paswoord en e-mailadres (dit krijgt u na eenvoudige registratie).



Grondwerken GLK leerde veel van Unizo én van andere KMO's

De zaakvoerder van Grondwerken GLK had verschillende goede redenen om deel te nemen aan de sessies HRM Coach Peterschapsproject van Unizo. Deze sessies worden gegeven door een ervaren peter-ondernemer. Het is de bedoeling KMO-bedrijfsleiders in tien sessies de nodige theoretische basis te geven om met competentie management aan de slag te kunnen. Els Vandekerckhove wilde een aantal nieuwe dingen over HRM leren zoals de menselijke kant van personeelbeleid en van het optimaliseren van de communicatie met medewerkers. Daarnaast was er in het bedrijf nood aan een kader voor functioneringsgesprekken. Hiervoor waren functiebeschrijvingen nodig. Ook wilde Els de nieuwste trend in de samenleving op een doordachte manier implementeren.

Met tien KMO's tien leerzame sessie volgen

„Ik heb vijf theoretische sessies gevolgd over bijvoorbeeld het ontwikkelen van een visie en missie, competentie management... Daarnaast waren er vijf sessies praktijkgetuigenissen,” begint Els. „We volgden deze sessies met tien KMO's. De groep was heel divers, wat ik als een interessante factor beschouw. De thema's lagen van te voren vast. Op deze manier vormden de sessies één geheel en was de informatie erg compleet. De ervaringsuitwisseling ter plaatse is voor mij een grote meerwaarde.

Els somt op wat ze door middel van dit instrument onder andere geleerd heeft: „Het belang van een traject uitwisselen vooraleer het te implementeren en op welke manier dit aan te pakken, maar ook vooral het veel bewuster omgaan met Human Resource aspecten. Wat de functioneringsgesprekken betreft: deze gebeuren vanaf oktober op de 'nieuwe manier'.

Wat Els positief vindt aan het project is dat Unizo helpt bij de implementatie van competentie management. Ze komen langs om advies te geven. Ze zijn een soort klankbord door hun uitgebreide ervaringen met KMO's. Unizo vertelt over hun ervaringen met andere bedrijven, geeft advies over onze manier van aanpak, controleert ook de vooruitgang die de organisatie boekt. De juiste richting voor de organisatie wordt zo bepaald.

Uitwisseling als verrijking voor de eigen organisatie

Als laatste wil Els aspecten mee geven voor geïnteresseerden:

„Uitwisseling tussen verschillende KMO's is enorm verrijkend en ook het ervaringsgericht werken is een pluspunt aan dit instrument.”

Deze best practices kwam tot stand in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

Alternatieve
leervormen

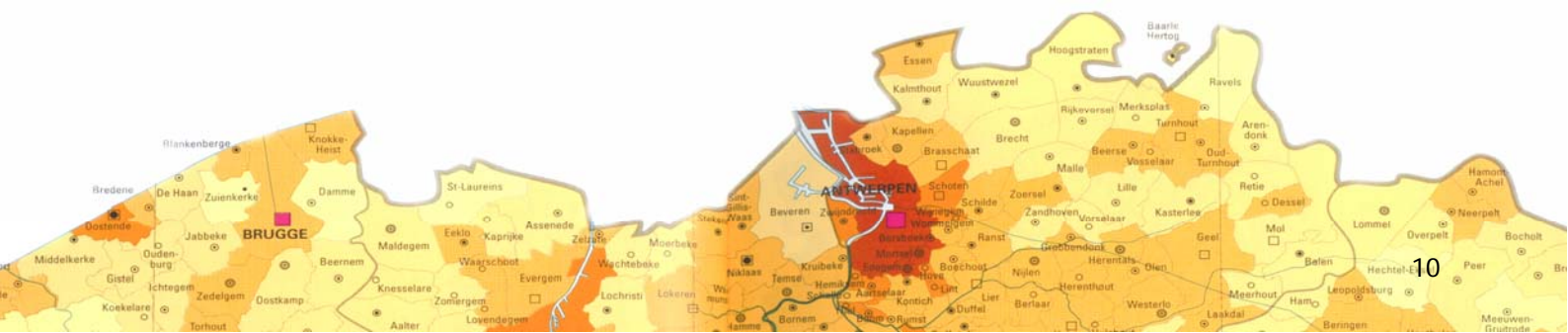


Grondwerken GLK staat in voor de uitvoering van grond- en afbraakwerken in de breedste zin van het woord. Betonneringswerken, aanleggen van vijvers of rioleringswerken zijn slechts enkele voorbeelden. Het bedrijf bestaat naast de zaakvoerder uit ongeveer 20 werknemers.



KMO CONTACT

Voor meer informatie over HRM Coach Peterschapsproject van UNIZO: Stéphane Vanden Broeck (stephane.vandenbroeck@kmocontact.be) of surf naar www.hrmcoach.be



Mediwet neemt voor de tweede keer deel aan peterschapsproject PLATO-HR

Mediwet is een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Zij ondersteunen bedrijven in het welzijnsbeleid. De ondersteuning is breed: er is een luik waarin medische onderzoeken gedaan worden, maar ook risicobeheersing en psychosociale factoren komen aan bod. Er werken een 35-tal medewerkers waaronder administratieve krachten, artsen, verpleegkundigen en preventieadviseurs. Mediwet is nu ongeveer vier maanden bezig met competentie management. Het is de tweede keer dat Peter Vanslembrouck deelneemt aan PLATO-HR: "Het is een interessant project om van gedachten te wisselen en over verschillende onderwerpen dingen op te steken," begint hij.

Maandelijkse bijeenkomst in een peterbedrijf

PLATO-HR is een peterschapsproject dat het professionalisme in KMO's wil verhogen. Ervaringsuitwisseling, informatie van deskundigen en werken met concrete knelpunten uit de KMO-reëteit staan centraal. Elke maand komt een vaste groep van zo'n vijftien KMO-bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken samen bij een peterbedrijf. Elke groep krijgt minimum twee peters, kaderleden uit grote ondernemingen, toegewezen. Deze functioneren als coach en staan in voor de begeleiding van 'hun' groep en de praktische organisatie van de maandelijkse bijeenkomsten. De managementthema's bepalen de PLATO-HR deelnemers zelf. Onderwerpen als rekrutering, opleidingen en extra legale voordelen zijn maar een greep uit de mogelijkheden.

Door deze praktijkgerichtheid is de terugkoppeling naar de eigen organisatie snel gemaakt. „We hadden een kapstok nodig om onze functioneringsgesprekken aan op te hangen,” vertelt Peter, „De competentie matrix die we via het project hebben leren kennen, laat een gestructureerdere aanpak toe. Het geeft een gemeenschappelijke taal, al is het niet altijd gemakkelijk deze te vinden.

Informatie en uitwisseling

De groepen zijn een mix van grotere en kleine bedrijven, van bedrijven die al ver staan qua competentie management en bedrijven die nog maar juist begonnen zijn. Peter: „Momenteel zitten we in de fase dat we de medewerkers vragen welke competenties voor hen belangrijk zijn en welke gedragsindicatoren zij als noodzakelijk zien.”

We vragen hem hoe een bijeenkomst eruitziet: „Het verloop van de bijeenkomsten is verschillend. Voor sommige onderwerpen vertelt iedereen zijn verhaal en gaan we vervolgens dieper op één verhaal van een firma in. Voor andere onderwerpen worden externe sprekers uitgenodigd.”

De communicatie binnen het project is heel open,” benadrukt hij: „Om een voorbeeld te noemen van een vraag die aan bod gekomen is: opleidingen hoe doen jullie dat? Van en naar een opleiding rijden, is dat werktijd? Elkaar helpen gaat zelfs verder dan de thema's die tijdens PLATO-HR voorbij komen. De leden contacteren me ook op het gebied van de wet welzijn. We mailen gemakkelijk naar elkaar. Deelnemen aan PLATO-HR is immers ook je netwerk uitbouwen.”

Deze best practices kwam tot stand in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

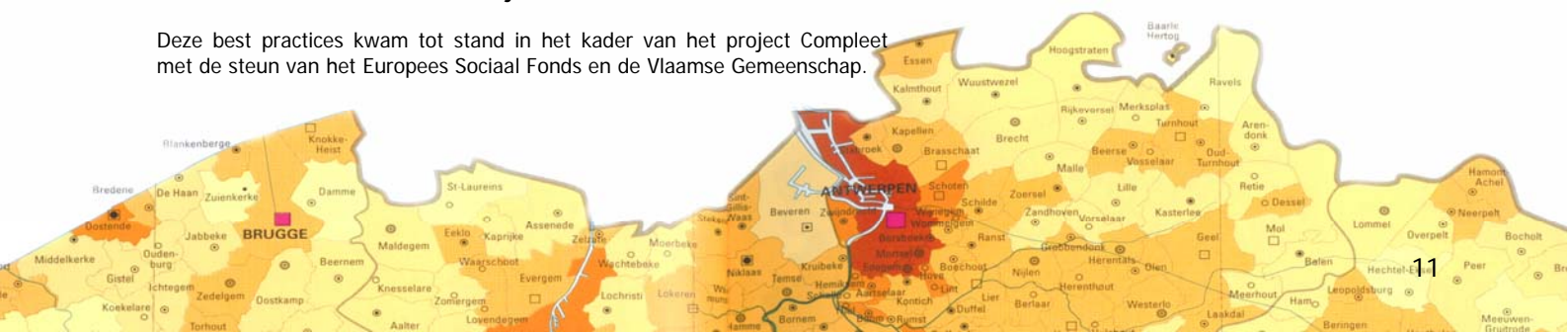
Alternatieve
leervormen



Peter Van Slembrouck heeft zelf een verticaal jobprofiel. Hij werkt bij Mediwet als preventieadviseur, is lid van het directieteam, maar is ook bezig met loonadministratie en personeelszaken.

VOKA Kamer van
Koophandel
Oost-Vlaanderen

Voor meer informatie over Plato HR van Voka– Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen: plato.ov@voka.be.
Of surf naar www.voka.be/oostvlaanderen

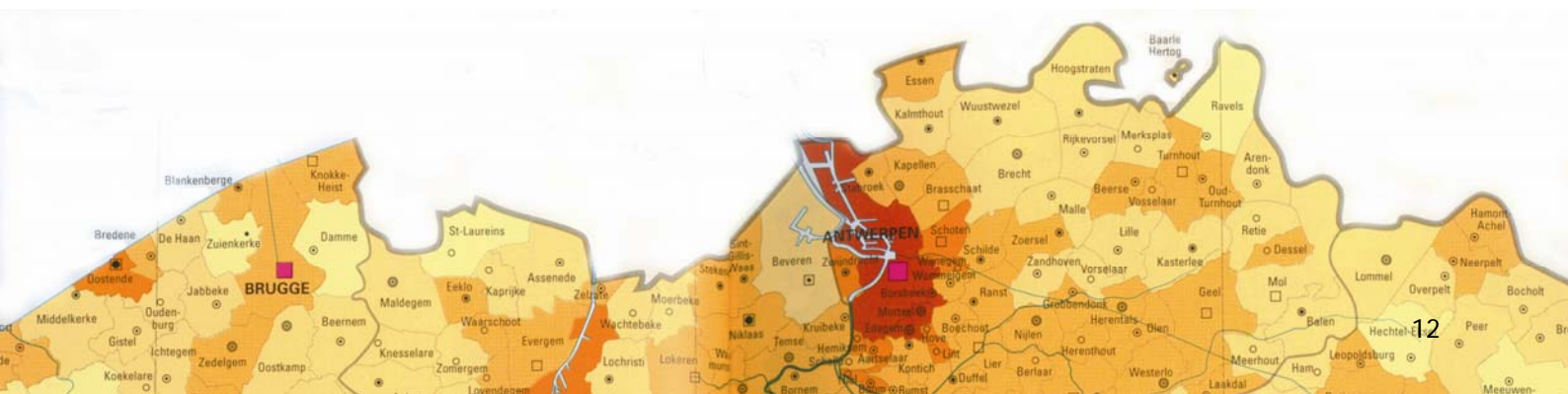


software

leren van elkaar

altern. leervormen

Alternatieve leervormen



Kringwinkel Mid-West in de ban van Straffe Koffie

Theater als ongewone, maar beklivende vorm van communicatie. Het personeel betrekken bij evoluties in het bedrijf, een draagvlak creëren en een concreet beeld geven van hoe het beheer van competenties tot meer efficiëntie kan leiden. Dat is wat het bedrijftheater "Straffe Koffie" van Levanto/ Vitamine W te bieden heeft. Luc Maertens, directeur van De Kringwinkel Mid-West vzw vertelt over competentie-management binnen zijn organisatie en zijn ervaringen met het bedrijftheaterstuk "Straffe koffie".

Sfeerlampen en oude meubels

„Kringwinkel West-Vlaanderen heeft vier vestigingen,” begint Luc, „Wij zijn actief op vier terreinen. Ten eerste ophalen en leveren van meubels bij particulieren, dan het magazijn waar de opslag van al het materiaal in goede banen wordt geleid. Verder zijn er de ateliers, waar de medewerkers de meubels opknappen. En dan zijn er tenslotte de winkelactiviteiten.

Al deze activiteiten worden uitgevoerd door de 120 medewerkers, met daarbij de nodige ondersteuning vanuit de begeleiders.

De organisatie heeft een platte hiërarchische structuur, en dat is ook voelbaar. Er heerst een ontspannen sfeer tussen de oude meubelen en sfeerlampen van de West-Vlaamse oma's!"

We introduceerden het competentiedenken in de Kringwinkels om een helder beeld te krijgen op het traject dat een medewerker aflegt tijdens zijn loopbaan, en welke competenties hij hiervoor verwerft, of nog moet ontwikkelen. Met het theater wilde de organisatie vooral de mensen die nog niet bekend waren met het concept van competenties de kans geven om hieraan deel te nemen. Dit waren zowel begeleiders als medewerkers, in totaal 50 personen.

Een duurzame toekomst

De reacties op het stuk waren positief. Het verhaal over de werknemers uit de koffiefabriek wist het publiek te boeien. Vooral door de herkenbaarheid van de gespeelde personages en situaties. Het leidde duidelijk tot een beter begrip van de eigen organisatie.

De directie van de organisatie wil duidelijk doorgaan met competentie-management en daarbij de link met het instrument houden. „De speldeprikkers die een voorstelling eigenlijk is, zou een aanzet moeten zijn om een traject op te starten in de organisatie,” legt Luc uit. „We hebben plannen om foto's die gemaakt zijn tijdens het stuk te gebruiken als affiches onze organisatie, vergezeld van een slogan over competenties. Ook kunnen we fiches maken van de verschillende types in het stuk, die dan als aanknopingspunt kunnen worden gebruikt in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken. Ten slotte zijn er plannen om een eigen bewerking van het stuk te maken onder de naam 'excellente koffie', waarin situaties uit de eigen organisaties in beeld worden gebracht.”

Deze organisatie werd gratis begeleid in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

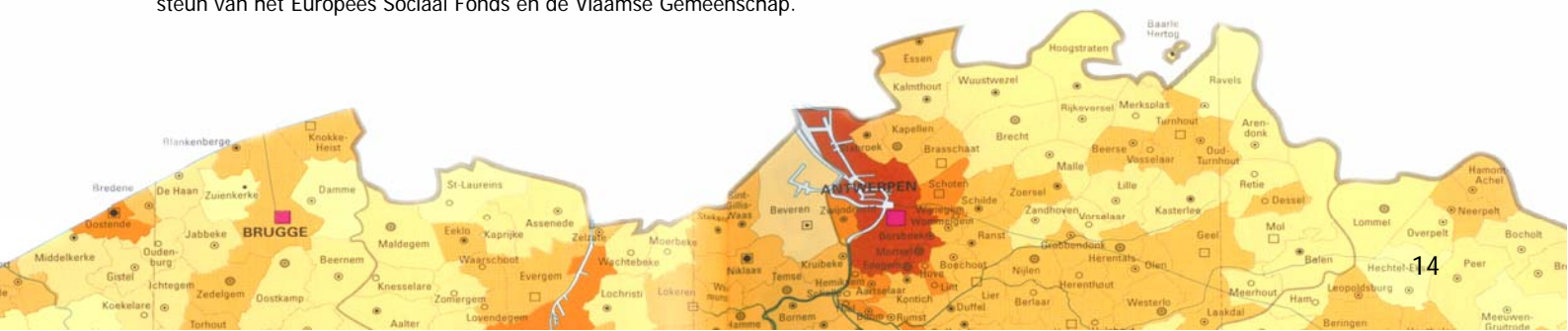
Alternatieve
leervormen

de kringwinkel

De Kringwinkel Midden West-Vlaanderen is de grootste promotor van hergebruik in de regio. Naast goederen brengen zij ook mensen 'opnieuw in de kringloop'. De winkel kiest ervoor langdurig werklozen en leefloontrekkers aan het werk te krijgen. Met de nodige ondersteuning kunnen zij misschien doorstromen naar vast werk.



Voor meer informatie over bedrijftheater Straffe Koffie: Marieke Genard (marieke.genard@levanto.be) of surf naar www.aksident.be



Medewerkers én zaakvoerders van Lucas De Smedt bvba en Tria nv maken kennis met Evoleren

Medewerkers moeten de kans krijgen om zichzelf te ontplooiën via levenslang en levensbreed leren. Op deze manier kunnen zij hun weerbaarheid verhogen en zich aanpassen aan technologische veranderingen. Dit laatste is belangrijk voor de concurrentiepositie van de onderneming. Via Evoleren van VOKA leren ondernemingen verschillende manieren kennen om binnen de organisatie aan competentie management te werken. Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan het gebruiken van alternatieve leervormen.

Met de beknopte en praktisch georiënteerde tool die binnen het project Evoleren ontwikkeld is, zijn de twee bedrijven, die intensief samenwerken, aan de slag gegaan. Een unieke situatie, temeer omdat naast de zaakvoerders, ook alle medewerkers aan de sessie deelnamen. Lucas De Smedt vindt competentie management én inspraak van zijn medewerkers zo belangrijk dat iedereen gevraagd werd mee te denken over het opleidingsbeleid in de twee organisaties.

Technische competenties om bij te blijven

Lucas De Smedt bvba en Tria nv zijn organisaties die gespecialiseerd zijn in houtconstructies en houtbewerking. Ze zijn sterk gericht op groei in technische competenties. Door de grootte van de organisaties wordt dit individueel aangepakt. Afhankelijk van de vraag van medewerkers en de vraag van het bedrijf wordt bekeken welke opleiding nodig is voor welke medewerker. „We hechten veel belang aan opleiding omdat we op deze manier het kwaliteitsniveau in de organisaties kunnen blijven handhaven,” legt Lucas uit. „Om mee te zijn met de nieuwste technieken op de markt, is het belangrijk dat zowel de zaakvoerders als de medewerkers bewust omgaan met competenties binnen het team én op individueel niveau.”

Opvolging liefst op de werkvloer

Met de sessie Evoleren willen de zaakvoerders inschatten waar de grenzen en uitdagingen liggen van de medewerkers en de organisatie en inspraak geven aan de medewerkers. Door inspraak te geven aan de medewerkers stel je een grotere betrokkenheid vast. Een eerste stap was er een gesprek met de zaakvoerders die hun huiswerk meekregen. Zij brachten in kaart hoe de organisatie eruit ziet en wie welke rol op zich neemt. Daarna was er de sessie 'competenties en de nood aan competenties' voor alle medewerkers en de zaakvoerders. Dit gaf een duidelijk beeld van hoe de medewerkers daarover dachten. Opvallend is dat het instrument een licht werpt op de zelfkennis van de medewerkers: welke competenties denken ze zelf te hebben en wat zijn de competenties van collega's. Ten slotte werd er een verslag van deze sessie gemaakt, met een opleidingsplan.

Beide zaakvoerders benadrukken het belang van omkadering bij Evoleren. „Deelnemers aan de sessie moeten zich kunnen voorbereiden en moeten voldoende uitleg krijgen over het waarom van de sessie. Als opvolging zou er begeleiding moeten komen die meer biedt dan een schriftelijk rapport met tips. De communicatie over de bevindingen en mogelijke actiepunten gebeurt liefst op de werkvloer” geeft Lucas mee.

Deze organisatie werd gratis begeleid in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.

software

leren van elkaar

Alternatieve
leervormen

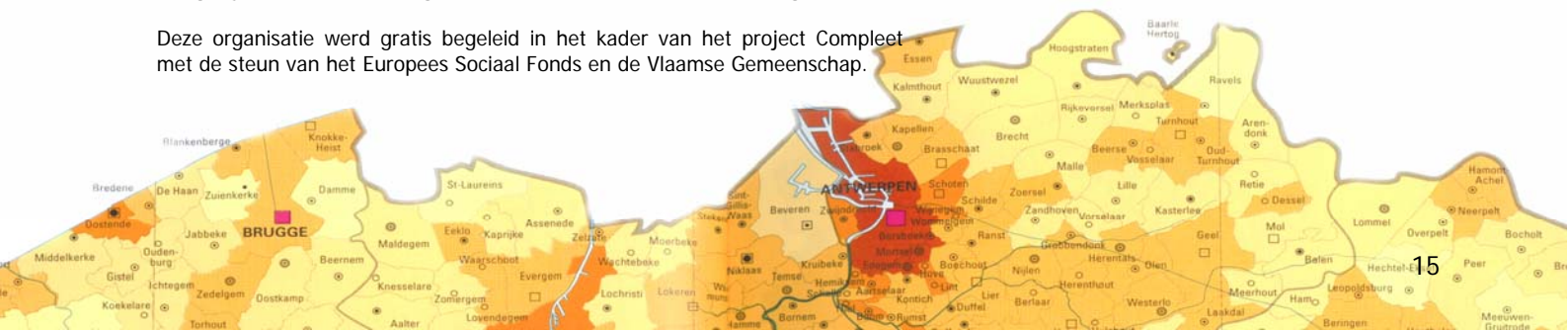


WWW.LUCASDESMEDETT.BE
MEUBELEN PARKET

Tria nv en Lucas De Smedt bvba zijn beide KMO's gespecialiseerd in houtconstructies en houtbewerking. Beide organisaties hebben 1 zaakvoerder en 5 à 6 arbeiders.



Voor meer informatie over Plato HR van Voka- Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen: Maarten Vanderbiest (maarten.vanderbiest@voka.be). Of surf naar www.plato.be



Toetsingslijsten ideaal voor familiebedrijf

„De toetsingslijsten van UNIZO zijn ideaal voor organisaties die willen starten met competentie management en daar nog geen ervaring mee hebben, ” begint Katrien Geboers van GEBO. „Wij hebben nog geen uitgewerkt HR-beleid in onze organisatie, maar we willen werk maken van ons personeelsbeleid. We hebben dan ook al een heel aantal dingen voor ogen die we willen realiseren zoals een procedure voor ons onthaalbeleid en een kader voor functionerings- en evaluatiegesprekken.”

Familiebedrijf met ervaring

GEBO is een familiebedrijf dat nu bijna 60 jaar bestaat. De naam is een afgeleide van de familienaam Geboers. GEBO is een grote speler op de markt van grondboringen voor wateronttrekking en energietoepassingen. Zij hebben opdrachten in België, Nederland, Duitsland, Engeland en Frankrijk. „Het uitvoeren van grondboringen is hoofdzakelijk gebaseerd op praktijkervaring. De vereiste basiskennis, overgedragen door ervaren boormeesters, wordt aangevuld met eigen ervaringen in het veld. Duurzaamheid vinden wij erg belangrijk. Naast het gebruik van duurzame en hernieuwbare energie hoort daar ook duurzaam omgaan met personeel bij. Wij willen onze mensen beter begeleiden zodat ze sterker autonoom werken. Een geïntegreerd beleid waarin functionerings- en evaluatiegesprekken gekoppeld worden aan competenties en aan verloning wordt de toekomst. Dit zorgt voor objectiviteit die voor ons als familiebedrijf extra belangrijk is: het is niet evident familieleden te evalueren,” zegt Katrien.

Zelf aan de slag

De HRM Coach toetsingslijsten behandelen 30 uiteenlopende thema's zoals type HRM coach, flexibel werken in de KMO, diversiteitsbeleid... UNIZO geeft uitleg over het instrument. Vervolgens gaat de organisatie zelf aan de slag. Door zichzelf scores te geven aan de verschillende vragen krijgt een organisatie een goed zicht op de aspecten van HR - beleid: op welke aspecten staan we al ver en waar moeten we nog aan werken? Door middel van de toetsingslijsten krijgt een organisatie ook inzicht in de mogelijkheden van competentie management. Een begeleider van UNIZO volgt het proces op.

„Voor ons is de feedback van UNIZO erg belangrijk. We zetten onze eerste stappen op het gebied van competentie management en daar hebben we zeker hulp bij nodig. Wij zijn momenteel functieprofielen aan het maken. Ik ben erg benieuwd wat onze begeleider er van zal zeggen” rondt Katrien af.

software

leren van elkaar

Alternatieve
leervormen



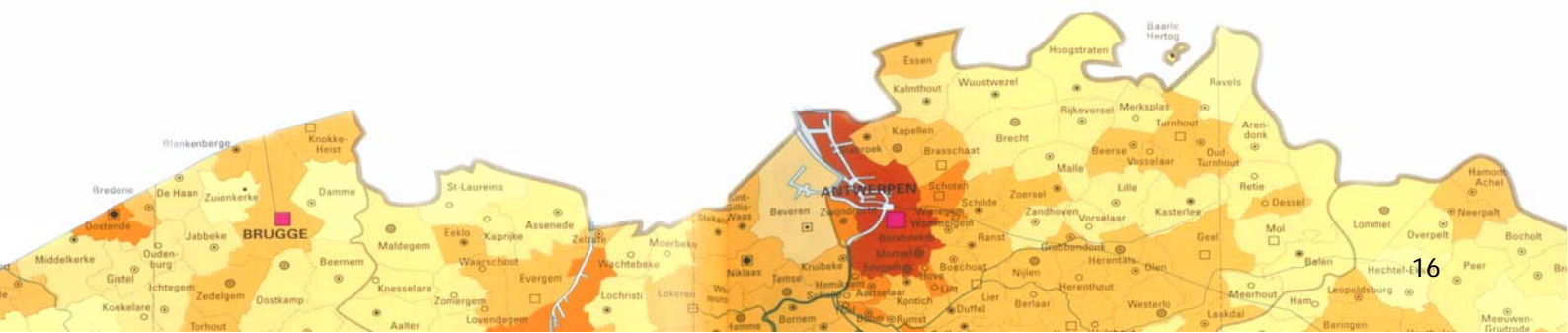
GEBO is een familiebedrijf dat bestaat uit 9 actieve vennoten, 18 arbeiders en 5 bedienden. Het bedrijf is toonaangevend in verschillende marktsegmenten van grondboringen en energiewinning uit de aarde.



KMO CONTACT

Voor meer informatie over HRM Coach toetsingslijsten van UNIZO: Stéphane Vanden Broeck (stephane.vandenbroeck@kmocontact.be) of surf naar www.hrmcoach.be

Deze best practices kwam tot stand in het kader van het project Compleet met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap.



Partners

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

Projectfinanciers:



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.

Aanvrager:



EHSAL biedt bachelor- en masteropleidingen aan in vier studiegebieden: Economie & Management, Gezondheidszorg, Lerarenopleiding en Sociaal-Agogisch Werk. De praktijkgerichte opleidingen van EHSAL bieden je een diploma van academisch of professioneel niveau. De EHSAL Management School organiseert postuniversitaire opleidingen waarin alle managementaspecten aan bod komen, met daarbij telkens oog voor een verantwoord evenwicht tussen theorie en praktijk. EMS biedt lang- en kortlopende opleidingen aan in diverse doelgebieden van het managementgebieden, zoals Bedrijfskunde, HRM, Praktische Managementvaardigheden, Postgraduaat in Industrieel Ondernemingsbeleid, postgraduaat in Accountancy & Finance, enz. Aan de fusiehogeschool EHSAL studeren ongeveer 4.700 studenten in het reguliere onderwijs en meer dan 7.000 studenten in de voortgezette en posthogeschoolopleidingen.

Partners



Alles op het spel!

Het Centrum Informatieve Spelen bouwde reeds heel wat ervaring op in het ontwerp, de distributie en de begeleiding van speelse methodes die informatie bevatten over bepaalde topics. De methodes die het C.I.S. ontwikkelt, worden gekarakteriseerd door een aantal sterke troeven:

- Het informele, interactieve en ervaringsgerichte karakter van de speelse methodes.
- Het aanraken van verschillende, relevante aspecten van het behandelde topic.
- De groep verken het topic 'an sich' en als deel van een groter geheel.
- De nieuw verworven inzichten, kennis en vaardigheden worden makkelijk geïntegreerd in het eigen gedrags- en gedachtepatroon.

Het C.I.S. verspreidt trainingsspelen, informatieve spelen en literatuur over de methode 'spel'. Het volledige aanbod aan koop- en/of begeleidingsspelen en trainingsspelen van het C.I.S. vindt u in de folder van het C.I.S. en op de website www.spelinfo.be



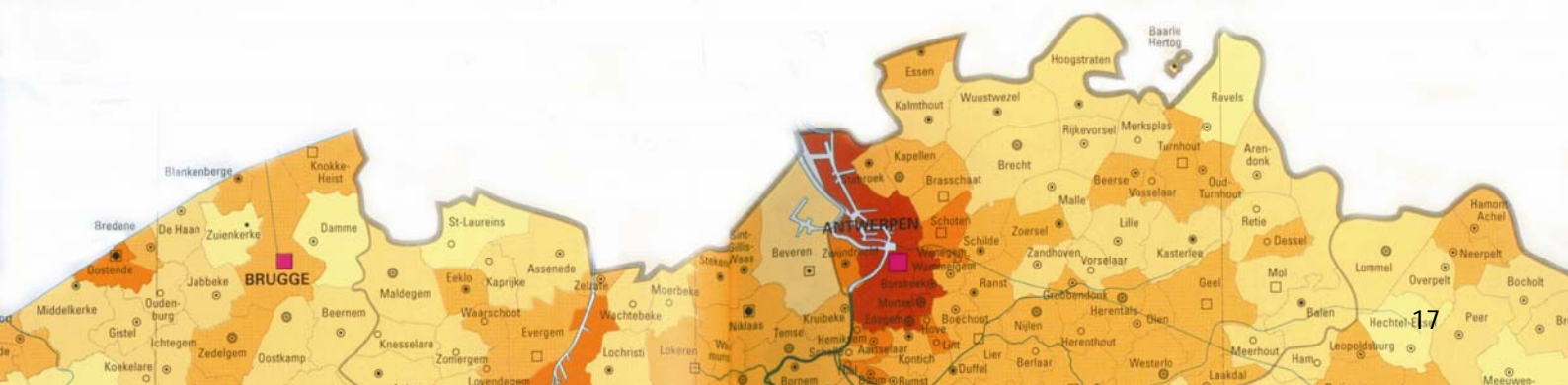
Het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling vzw (SST) is de werkgeversfederatie van de Sociale Werkplaatsen in Vlaanderen. We zijn actief op drie terreinen:

- Ondersteuning van de leden door het verschaffen van opleiding, informatie en het bevorderen van de communicatie binnen de eigen sector.
- Belangenverdediging naar het beleid en het brede domein van de sociale economie.
- Het formeel en gestructureerde werkgeverschap op sectorniveau voor de Sociale Werkplaatsen.

Sociale Werkplaatsen stellen langdurig werklozen tewerk in onder meer kringloopcentra, groenonderhoud en biologische teelt. Een gedegen personeelsbeleid bestaat voor ons uit werknemers motiveren en ontwikkelen, alsook uit de juiste persoon op de juiste plaats. Dit sluit immers aan bij onze sociaal-economische doelstellingen. Vandaar dan ook onze expertise in competentie management.



De Unie van Zelfstandige Ondernemers, afgekort UNIZO, is een onafhankelijke organisatie in Vlaanderen en Brussel, met als opdracht de belangen van de zelfstandige ondernemers in de meest ruime zin behartigen. Daarnaast verleent UNIZO ook een efficiënte dienstverlening op sociaal, bedrijfseconomisch, juridisch en administratief vlak aan zijn leden. Verder werkt UNIZO ook actief aan vorming en het uitbouwen van lokale netwerken met ondernemers. De totale UNIZO-groep met samenwerkende diensten steunt op de inzet van 1.000 vaste medewerkers en ruim 3.500 ondernemers-bestuursleden die zich vrijwillig voor de organisatie inzetten. Verder zijn er ook meer dan 70 beroepsorganisaties bij UNIZO aangesloten.



Partners



De missie van Syntra West is al ruim 45 jaar: Meer en beter leren ondernemen in de KMO. Deze missie vervullen wij door het verstrekken van praktijkgerichte opleidingen voor de leiding en medewerkers van KMO's en door het vormen van toekomstige zelfstandigen en hun medewerkers. Daarnaast stellen wij onze knowhow en onze structuur ter beschikking van non-profit organisaties en overheidsbedrijven.

Syntra West is uitgegroeid tot een opleidingsorganisatie met 2000 freelance docenten, 200 vaste medewerkers en 55.000 cursisten per jaar. Naast het geven van opleiding in alle vormen, bieden we ook begeleiding op maat van uw bedrijf aan, brengen we de competenties van uw medewerkers in kaart, detecteren we uw opleidingsnoden, stellen we opleidingsplannen voor u op en helpen u zoeken naar subsidiemogelijkheden. Syntra West is bovendien erkend voor het ontvangen van opleidingscheques, zowel deze aangevraagd door werknemers als door werkgevers en sinds begin 2005 zijn we ook ISO 9001-gecertificeerd.



Levanto creëert de nodige ruimte opdat mensen met minder kansen hun werk-, woon- en leefsituatie zelf in handen mogen, willen en kunnen nemen.

Wij realiseren deze missie concreet door kansen in stedelijke aandachtswijken te creëren met buurtontwikkelingsprojecten en werkzoekenden met minder kansen aan het werk te helpen via

- Integrale trajectbegeleiding en bemiddeling naar een job, werkervaring, opleidingen, sociale werkplaatsen, werknemers loopbaanbegeleiding aan te bieden
- Adviesverlening, opleiding en een humanresourcesbeleid voor organisaties die met onze doelgroepen aan de slag gaan
- Creatie van nieuwe vormen van werkgelegenheid die een antwoord geven op hedendaagse behoeften en tewerkstelling van onze doelgroepen



Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen is een onafhankelijke en intersectorale bedrijvenorganisatie met een privaat statuut (vzw). Zij biedt een ruim pakket aan diensten en een netwerk van 3.000 leden en relaties. Voka is een erkend vertegenwoordiger en woordvoerder van de kleine en grote ondernemingen in (Oost-) Vlaanderen.

Voka is een lerende organisatie die opkomt voor de vrije markt. In haar organisatie is de lokale inbedding en het uitwisselen van knowhow en ervaring tussen bedrijven onderling wezenlijk. De initiatieven van Voka Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen richten zich tot verschillende doelgroepen: bedrijven (vooral in Oost-Vlaanderen en met het accent op B2B), beleidsmensen, administraties, jongeren, publieke opinie.



VOV is het Vlaams lerend netwerk van mensen die beroepsmatig bezig zijn met leren en met het ontwikkelen van individuen en organisaties. Leren en netwerken - onze kernactiviteiten - hebben tot doel:

- onze leden te professionaliseren;
- te innoveren in ons vakgebied;
- leren en ontwikkelen te valoriseren in organisatie en maatschappij.

VOV is een lerend netwerk waarin HRM-professionals kennis en informatie uitwisselen en elkaar inspireren in het vakgebied van leren en ontwikkelen. Kennisoverdracht en netwerking realiseren we via talrijke activiteiten, interactie on line, projecten en diverse communicatiekanalen.

Zo krijgen leden de mogelijkheid deel uit te maken van een netwerk waarin zij informatie, vragen, ervaring en oplossingen uitwisselen met andere professionals.

Wie bovendien als lid actief participeert in bestuur en organisatie zet mee de VOV-koers uit en ervaart de meerwaarde van professioneel samenwerken. VOV telt vandaag meer dan 750 leden.

