

VISIE OP COMPETENTIEMANAGEMENT (CM) IN DE SOCIAL PROFIT

Er is al veel beweging op het terrein. Veel organisaties werken al met competenties. Er zijn ook organisaties die kiezen voor competentie management.

WERKEN MET COMPETENTIES

In veel organisaties wordt er al 'gewerkt' met competenties. Bepaalde aspecten van het personeelsbeleid (bv functioneringsgesprekken) worden al gevoerd in termen van competenties, bepaalde personen binnen de organisatie geloven in de ontwikkelbaarheid van competenties, ... Dit kan een dynamiek op gang brengen en het geloof in **competentiedenken** verspreiden. Deze ervaringen kunnen ook gebruikt worden als 'goede praktijkvoorbeelden' voor de organisatie. Hierdoor kan de stap naar het invoeren van CM eenvoudiger gezet worden.

KIEZEN VOOR COMPETENTIEMANAGEMENT

Competentiemanagement is één manier om een organisatie te 'managen' waarbij het werken met competenties centraal staat met als doel de realisatie van de toekomstgerichte visie van de organisatie die vertaald wordt in termen van competenties en waarbij alle activiteiten op elkaar worden afgestemd.

De keuze voor competentie management is een **strategische** keuze vertrekkend vanuit de visie/missie van de organisatie. Deze visie en missie wordt vertaald in kerncompetenties nodig om die doelstellingen te realiseren. Een keuze om de verschillende beleidsdomeinen van een organisatie aan elkaar te koppelen en te vertalen in termen van competenties.

De keuze voor competentie management is een **procesmatige** keuze. De organisatie kiest ervoor een proces op te starten, vanuit een lange termijnvisie (geformuleerd in termen van competenties), en is bereid blijvend in het proces te investeren en bij te sturen. Het proces impliceert een aantal noodzakelijke stappen, maar zal uiteraard gebeuren op 'maat' van de organisatie en rekening houden met de eigen cultuur.

De keuze voor competentie management is ook een **inhoudelijke** keuze. Competentiemanagement impliceert het geloof in de waarde van het werken met competenties en het geloof in de ontwikkelbaarheid ervan.

Om echt te kunnen spreken van competentie management zullen alle aspecten van personeelsbeleid (werving en selectie, opvolging, ontwikkeling, evaluatie...) in termen van competenties moeten geformuleerd en op elkaar afgestemd worden (**horizontale implementatie**). Het invoeren van competentie management *mag* zich niet beperken tot enkele mensen of enkele afdelingen, maar zal door heel de organisatie moeten verspreid worden (**verticale implementatie**).

Competentiemanagement is een actief en interactief groeiproces, zowel op individueel als collectief vlak. Dus met aandacht voor de ontwikkeling van individuele competenties alsook met aandacht voor de ontwikkeling van de kerncompetenties van de organisatie.

Communicatie staat centraal in dit proces. Dus om te slagen moet men de werknemers, inclusief de syndicale afgevaardigden bij het proces betrekken, zodat een draagvlak gecreëerd wordt. Vandaar dat in de organisatie een gemeenschappelijke competentietaal ontwikkeld moet worden.

COMPETENTIEMANAGEMENT IN DE SOCIAL PROFIT:

Werknemers zijn het belangrijkste 'kapitaal' van een social profit organisatie. In veel organisaties wordt er al heel veel geïnvesteerd in dat kapitaal. CM kan een goed middel zijn om deze investeringen te structureren en beter te laten renderen. Wat resulteert in een **win/win** situatie voor de organisatie en de werknemer. Dit draagt bij tot de uiteindelijke doelstelling ten goede van de eindgebruiker/cliënt/patiënt.

Competentiemanagement in de social profit is in wezen niet verschillend met CM in andere sectoren.

Het gaat om het managen van competentieprocessen met de bedoeling een kwalitatiever resultaat te halen. Het grote verschil in de social profit is dat, om te werken aan de processen en het resultaat, men moet werken aan de competenties van de werknemers.

Belangrijk is dat men dit als een beheersbaar/controleerbaar proces gaat zien, waarop men (door opvolging, evaluatie, ...) weldegelijk een impact heeft om tot een performantere organisatie te komen.

Een voordeel van organisaties uit de socialprofitsector kan zijn dat vele een traditie hebben van overleg en communicatie.