

Competenties

De meeste onderwerpen op mycameleon.be bestaan uit technieken. Voor dit onderwerp is dit veel minder van toepassing (belang). Hier gaat het vooral over het begrijpen van de begrippen en hun nut/plaats op het werk, in de organisatie.

Wat is een competentie?

Er zijn 3 soorten competenties:

- **Kenniscompetenties**
Kennis verwijst naar wat je weet: hoe een product of proces in elkaar zit, of een machine, hoe mensen kunnen reageren, hoe een product zal onthaald worden, ... Soms is dat heel veel kennis en heel praktisch, soms is het enkel theoretische schoolkennis. Zaak is, hier gaat het over 'kennen'. Deze competentie is het eenvoudigst te ontwikkelen. Kennis kan je verwerven.
- **Vaardigheidscompetenties**
Dit is het 'kunnen'. Soms is er een verband met kennis, maar soms ook helemaal niet. Vaardigheden geven aan wat je kan, niet wat je weet.
 - *Aanwezige vaardigheidscompetentie: Ik kan met mensen omgaan, maar als je me vraagt naar psychologische modellen of typologieën: daar weet ik niks van.*
 - *Afwezige vaardigheidscompetentie: Ik ken de woorden in het Frans, maar krijg ze niet in een correcte zin gezet of de intonatie klopt niet helemaal.*

Vaardigheden kan je ontwikkelen door te trainen en te oefenen.

- **Attitudecompetenties**
Dit gaat over het 'willen' en het 'zijn'. Denk maar aan leerbereidheid, flexibiliteit, klantgerichtheid, analytisch denken, zin voor initiatief ... Het zijn competenties die meer iets zeggen over je ingesteldheid, opvoeding, eigenheid, je waarden en normen. Attitudes zijn moeilijk te ontwikkelen omdat ze zo verweven zijn met onze identiteit en zich niet op een bewust niveau afspelen.

Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

Bekijk eens vacatures door de tijd en je ziet direct welke competenties de laatste jaren de overhand nemen. Vroeger eiste men een bepaald diploma en ervaring (kenniscompetenties) terwijl men nu vooral zoekt naar attitudecompetenties (je hebt oog voor detail, je drive om het beste te doen voor je klanten, open voor verandering).

Om het wat bevattelijk te maken? Zie de competenties als: Hoofd-handen-hart!



Wat moet je daar nu mee?

Het is een bril om naar jezelf en naar anderen te kijken waarbij er duidelijk meer aandacht mag gaan naar de attitudecompetenties.

Enkele voorbeelden:

- *Als leidinggevende coach je op de drie vlakken, wat betekent dat je ook op de drie vlakken feedback geeft: zowel positief als negatief.*
- *Ook als medewerker hoor je met deze bril naar jezelf, collega's en leidinggevende te kijken.*
- *Competentiegericht interviewen en selecteren*

Talent

Een talent situeert zich bij de attitudecompetenties. Het is een eigenschap of eigenheid die zo eigen is dat je vaak niet door hebt dat je het hebt en ergens heel goed in bent.

Zo belanden we dan bij de kenmerken van een talent:

- Je hebt zelf niet door hoe goed je ergens in bent. Voor jou is die eigenschap normaal (en je snapt zelfs niet dat anderen je daar op complimenteren).
- Het geeft je energie en goesting.
- (Beiden leiden tot een logisch gevolg:) je zet je talenten dan ook vaak in.

Ook al zit een talent bij de attitudecompetenties, je hebt natuurlijk ook vaardigheden en kennis nodig om je talent in te zetten.

Member of the Cameleon Group

Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

Wat maakt dat een talent kan floreren? De juiste context (de talenteigenaar moet zijn talent mogen en kunnen inzetten) én dat de begeesting/goesting voor en door zijn talent kan geuit worden.

Competentie- en talentmanagement

Dit omvat het managen of beheren van de competenties en/of talenten, dat spreekt nogal voor zich. Hoe kan je de competenties en talenten van je medewerkers gericht inzetten en laten renderen om de doelstellingen van je organisatie te realiseren? Hoe zet je medewerkers aan om hun competenties en talenten verder te ontwikkelen en hoe waardeer je de competenties en talenten? Niet alleen HR-vragen, maar puzzelstukken waar elke leidinggevende hoort mee bezig te zijn in de opbouw van het team en de ontwikkeling van de mensen.

Een opdeling van competenties vanuit een organisatiebril

Vanuit organisaties zie je soms ook een andere opdeling, omdat zij (de organisatie? HR?) denkt in termen van employer branding, bedrijfscultuur en minimumvereisten.

We onderscheiden hier kerncompetenties, functionele en functiespecifieke competenties.

1 Kerncompetenties

Deze zijn voor elke medewerker van toepassing en zijn niet speciaal gerelateerd aan een specifieke job. Het gaat om de vertaalslag van de missie van de onderneming en de ethische code: hoe gaan we binnen het bedrijf met elkaar om en wat verwachten we van elke medewerker. Het zijn organisatiegebonden gedragscriteria, generiek voor alle medewerkers. Dit moet gewoon iedereen hebben/zijn/weten!

Enkele voorbeelden: entrepreneurship, client focused, respectvol, ...

2 De functionele competenties

Deze zijn eigen aan de functiegroep (sales, productie, R&D, ...).

Iedereen binnen de afdeling R&D hoort analytisch te zijn. Of creatief, een competentie die men op de afdeling Finance misschien niet verwacht (behalve als het kerncompetenties zijn die men van iedereen in de

Member of the Cameleon Group

Cameleon creëerde deze inhoud met veel passie. Deel gerust met onze groeten!

organisatie verwacht).

6 **Functiespecifieke competenties**

Deze competenties zijn geheel eigen aan één bepaalde functie.

Binnen de afdeling R&D hoort iedereen bv. creatief te zijn (functionele competentie), maar per functiegroep is de invulling heel anders.

Productmanagers horen out of the box te kunnen denken, maar de technical engineers moeten creatief kunnen zijn met softwaremogelijkheden.

Member of the Cameleon Group



Visie Competenties

De tendens is onmiskenbaar: van kennis over vaardigheden naar attitudecompetenties. Bedrijven zeggen letterlijk: *“Dat een nieuwe medewerker nog niet weet hoe onze sector werkt/met SAP kan werken/verkoopstechnieken onder knie heeft ..., dat is helemaal niet erg. Als hij/zij maar leerbereid is en ownership opneemt! De rest leren we zelf wel aan!”*

In alles horen we meer en meer aandacht te hebben voor de drie gebieden: hoofd-handen-hart, waarbij de focus op 'het hart' ligt.

Alhoewel, we zien ook een totale tegenbeweging voor zéér specifieke expertenfuncties. Daar horen we werkgevers dan weer als volgt redeneren: *“Van die expert verwachten we de meest moeilijke zaken en er zijn er niet zo veel die dit kunnen. Blijkt die dan niet de juiste attitudecompetenties te hebben, dan nemen we dat er maar bij. Maar alleen voor die enkele zéér gespecialiseerde functie.”* Eerlijk? Realistisch? Gewoon een beweging die we zien in de markt.