

Competentiemanagement bij de federale overheid

The background features several decorative teal elements: a thin teal line that curves around the top and right sides of the text; a thicker teal line that curves around the bottom and left sides of the text; and a solid teal rounded rectangle in the bottom right corner.

Inhoudstafel

1. Waarom competentie management

2. Competentie management en de HR-processen

3. Het competentie model

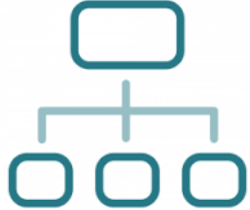
4. De competentie profielen

5. Tools



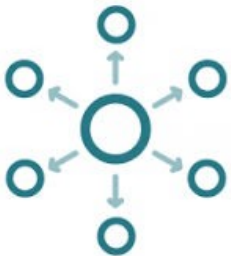
1. Waarom competentie- management

1. Waarom competentie management



Het is essentieel voor de **ORGANISATIE** omdat het haar in staat stelt om:

- De juiste opdrachten aan de juiste mensen toe te wijzen en de te ontwikkelen competenties te identificeren;
- Te anticiperen op de behoefte aan toekomstige competenties in het licht van de grote uitdagingen van de organisaties.



Het is essentieel voor **LEIDINGEVENDEN** omdat het hen in staat stelt om :

- De competenties in kaart te brengen die nodig zijn om de opdrachten van het team te realiseren.
- De bestaande competenties van het team te identificeren en de competenties die nog ontwikkeld moeten worden.
- De competenties van het team te laten evolueren om de uitdagingen van morgen aan te gaan en opportuniteiten te grijpen.



Het is essentieel voor **WERKNEM(ST)ERS** omdat het hen in staat stelt om:

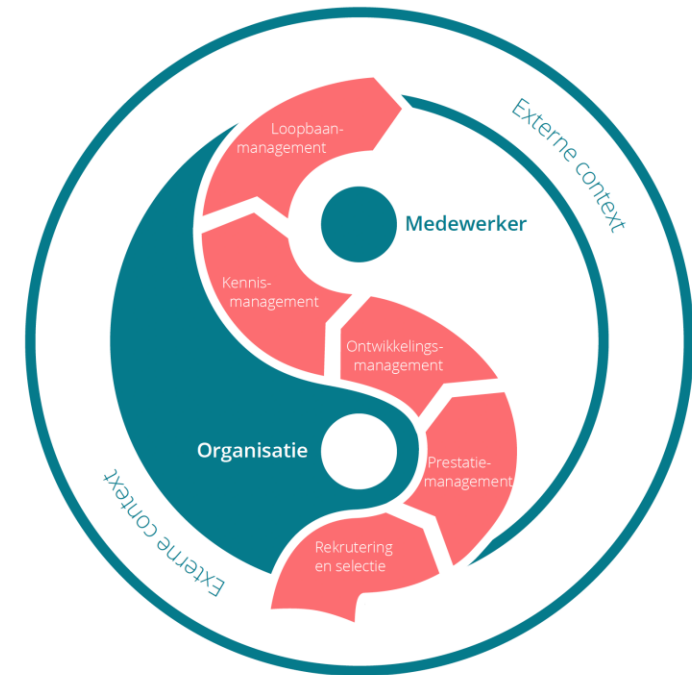
- Hun verworven en te ontwikkelen competenties te identificeren.
- Continue ontwikkeling van huidige en toekomstige competenties.
- Deel uit te maken van een lerende organisatie.



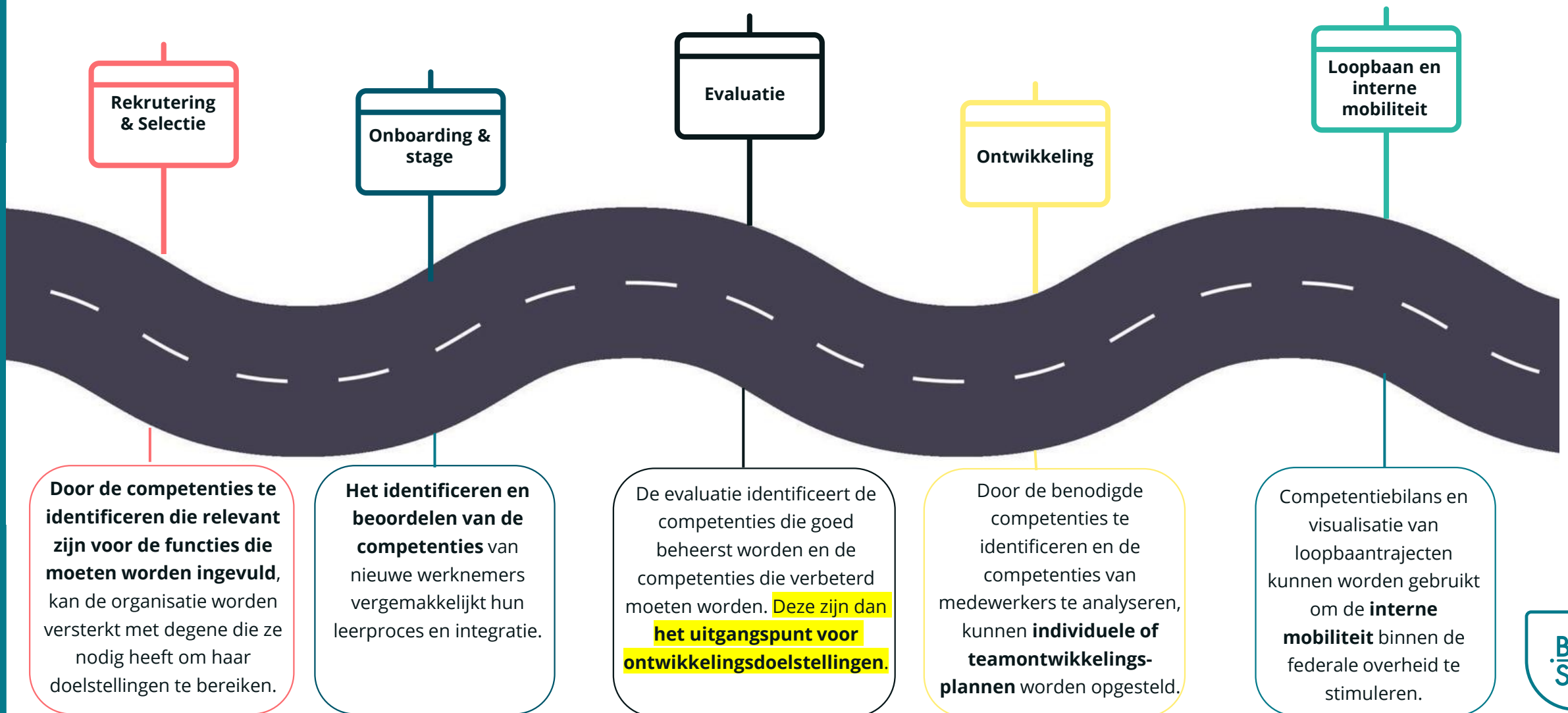
2. HR-processen

2. Competentiemanagement en HR processen

Competentiemanagement vormt de **gemeenschappelijke basis** voor een geïntegreerd human resources management die de ontwikkeling van de organisatie en individuen gedurende hun loopbaan continu ondersteunen.



2. Competentiemanagement en HR processen

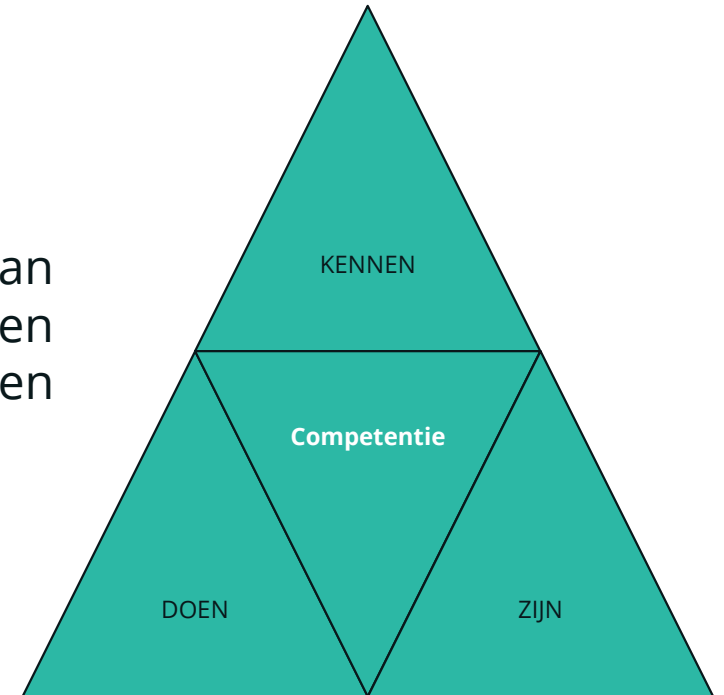




3. Het competentiemodel

Competentie - definitie

Een **competentie** is een coherente combinatie van **vaardigheden, attitudes** en **kennis** die tot uiting komen in een **waarneembaar gedrag** en die een voorspellende waarde hebben voor de doeltreffende uitvoering van een bepaalde functie/rol.



Het competentiemodel

Sleutelprincipes :

- Eenvoudig:** een makkelijk te gebruiken model
- Flexibel:** een model dat op flexibele wijze toegepast kan worden in verschillende HR-processen.
- Geïntegreerd:** een model dat op flexibele wijze toegepast kan worden in verschillende HR-processen.
- Klantgericht:** een model dat beantwoordt aan de behoeften van de gebruikers.
- Toekomstgericht:** een model dat rekening houdt met 'future proof' competenties zoals kritisch denken, creativiteit, samenwerking, actief en levenslang leren, de digitale aspecten, enz.

Resultaatsgericht zijn

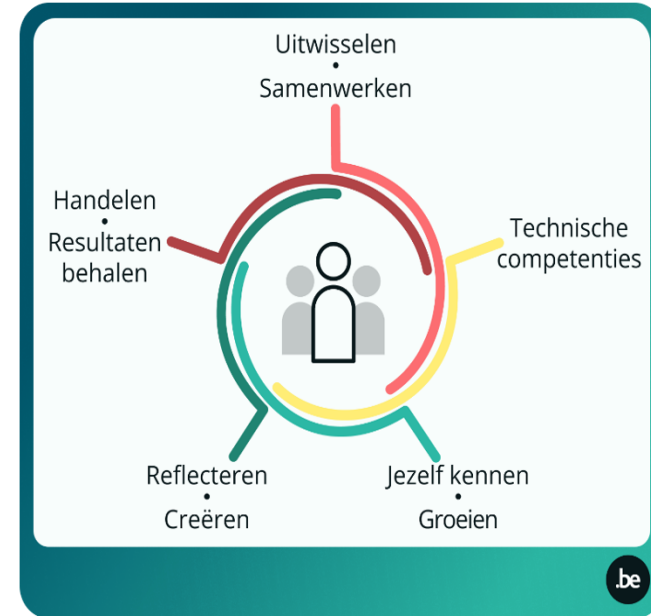
Oplossingsgericht zijn

Klantgericht zijn

Kritisch denken

Creatief denken

Visie ontwikkelen



Communiceren

Samenwerken

Begeleiden

Je zelf kennen

Je ontwikkelen

Wendbaar zijn

Gedragscompetenties

Het competentiemodel van de federale overheid bestaat uit **12 gedragscompetenties** die georganiseerd zijn in **4 groepen**:

Nadenken en creëren	Uitwisselen en samenwerken	Handelen en resultaten behalen	Jezelf kennen en evolueren
Kritisch denken	Communiceren	Oplossingsgericht zijn	Jezelf kennen
Creatief denken	Samenwerken	Resultaatgericht zijn	Je ontwikkelen
Visie ontwikkelen	Begeleiden	Klantgericht zijn	Wendbaar zijn

Deze gedragscompetenties worden gedefinieerd en beschreven in het competentie woordenboek in:



Beheersingsniveaus

vertegenwoordigen een schaal van progressie in termen van complexiteit en impact



Gedragsindicatoren

beschrijven concreet en specifiek hoe een gedragscompetentie kan worden waargenomen.

Technische competenties

De technische competenties groeperen de **kennis** en **knowhow** die enerzijds bestaan uit de technische kennis en expertise, en anderzijds uit de bekwaamheid om kennis en leerprocessen in een gegeven situatie en in een bepaalde context toe te passen.

Ze worden ingedeeld in 2 types: **Beroep** en **Ondersteuning** en worden gestructureerd op basis van de beroepscategoriën.

Gezien de **verscheidenheid** aan expertisegebieden bestaat er geen exhaustieve lijst van technische competenties.

ROOSTER TECHNISCHE EXPERTISE				
Organisatie: xxxx Functie: xxxx Niveau: xxxx		Betrokken functie(s):		
Laatste update: xx/xx/xxxx				
GEMEENSCHAPPELIJKE TECHNISCHE COMPETENTIES	BEROEP	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN BEHEERSING	DETAILS
		Reglementeringen / Wetgevingen		
	Methodologieën / Interne procedures			
	Technische vaardigheden			
	Interne en externe context			
GEMEENSCHAPPELIJKE TECHNISCHE COMPETENTIES	ONDERSTEUNING	BESCHRIJVING	NIVEAU VAN BEHEERSING	DETAILS
		Kantoortoepassingen		
	Specifieke software			
	Materiaal / instrument / uitrusting			
	Talen			
	Schriftelijke communicatietechnieken			
	Mondelinge communicatietechnieken			



4. De competentieprofielen

De competentieprofielen - definitie

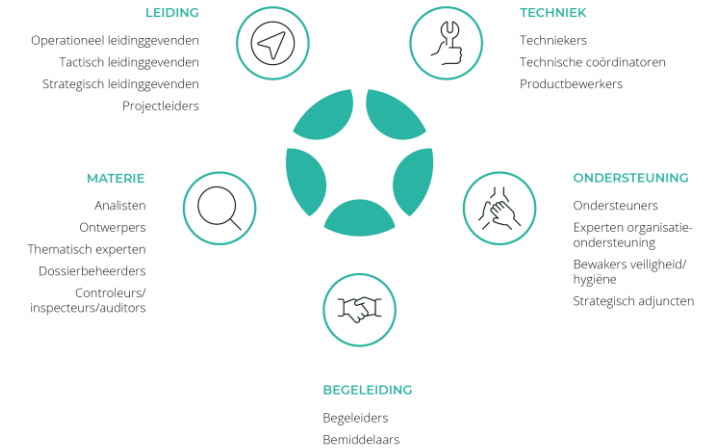
Een **competentieprofiel** bestaat uit een **selectie** van **gedragsgerichte competenties** en **technische competenties** die de verwachtingen van de federale organisatie tegenover haar medewerkers op het vlak van competenties beklemtoont. Het competentieprofiel richt zich op het **“hoe”** om het **“wat”** te realiseren dat in de functiebeschrijving wordt aangegeven.

De gedragscompetentieprofielen

Gedragscompetentieprofielen zijn geïntegreerd in de definities van de functiefamilies en kunnen direct gekoppeld worden aan de functies die tot deze families behoren.

De profielen bevatten:

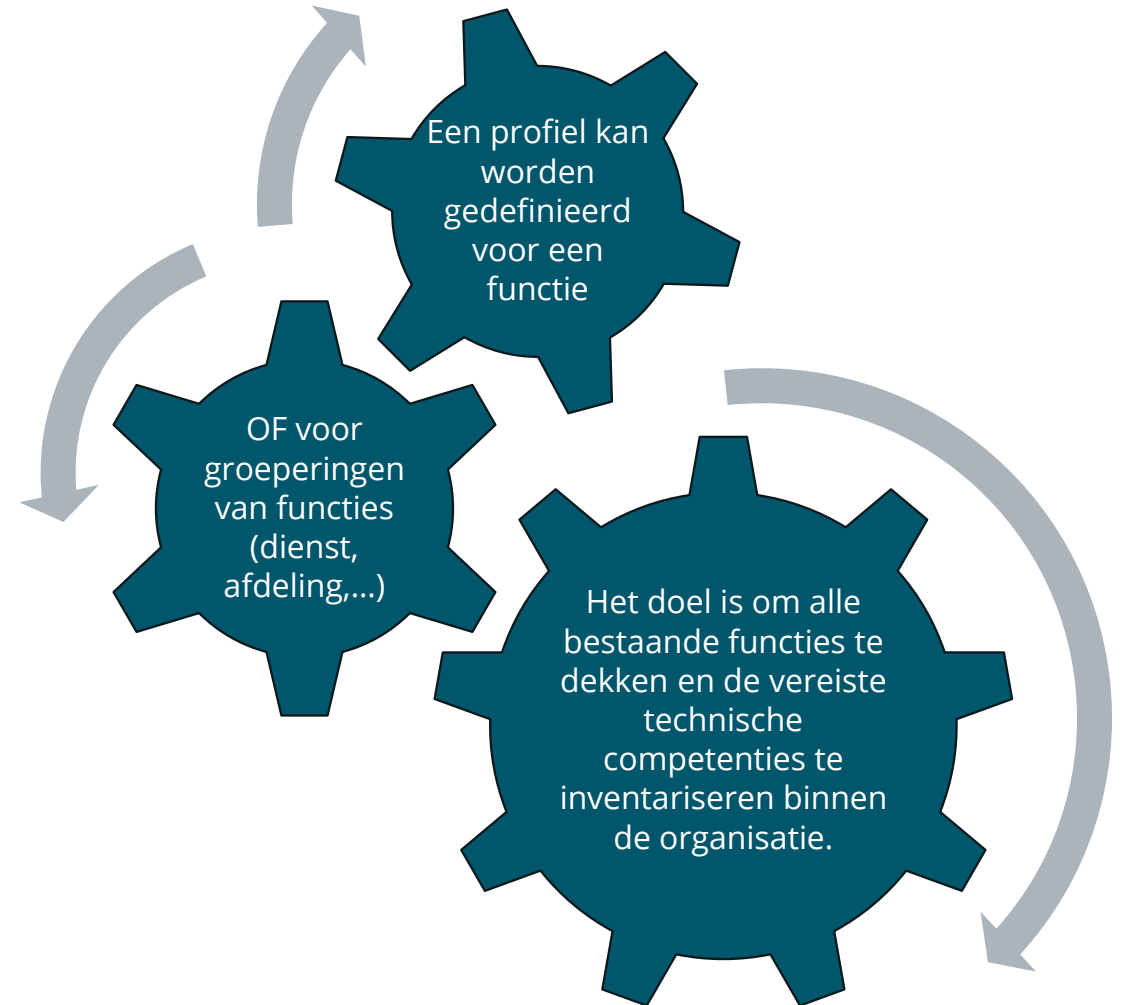
 <p>De competenties De competenties van de 4 groepen zijn vertegenwoordigd (behalve 'visie ontwikkelen' en 'begeleiden' voor bepaalde functies).</p>	 <p>De beheersingsniveaus Aan elk van de competenties in het profiel wordt een specifiek beheersingsniveau toegekend.</p>
 <p>De gedragsindicatoren Gedragsindicatoren worden ontwikkeld per beheersingsniveau.</p>	 <p>De onderscheidende competenties Dit zijn competenties die de kern vormen van de functiefamilie, die ze onderscheiden van andere. Ze zijn niet bindend.</p>



De technische competentieprofielen

Technische competenties worden geïdentificeerd door rekening te houden met de competenties die nodig en voldoende zijn om de functie uit te voeren, eerder dan met de functiehouder en zijn of haar intrinsieke kwaliteiten.

- ✓ De geïdentificeerde technische competenties worden gegroepeerd in een technisch competentieprofiel.
- ✓ In tegenstelling tot gedragscompetenties is er geen standaardprofiel voor de technische competenties.





5. De tools

De ondersteuningstools

- ✓ Algemene presentaties (ppt)
- ✓ Methodologische gids competentiemodel en competentieprofielen van de federale overheid
- ✓ E-Learning over het competentiemodel
- ✓ Competentiewoordenboek
- ✓ Rooster gedragscompetentieprofielen
- ✓ Roosters technische expertise
- ✓ Competentiekaarten
- ✓ Gedragsgerichte competentieprofielen (interactieve presentatie)
- ✓ Functiefamilies + indelingsinstrument van een functiebeschrijving aan een functiefamilie
- ✓ Methodologische gids functiebeschrijvingen, functiefamilies en de federale cartografie

Ontdek alle ondersteuningstools op de [website van BOSA](#).

Vragen en bijkomende informatie

De FOD Beleid en Ondersteuning ondersteunt je bij het implementeren van competentie management binnen uw organisatie. Je kan contact met opnemen via [het contactformulier](#).