

EDUCAM Talent-Event over competentiebeleid en talentontwikkeling:

### **Competentiebeleid: niet moeilijk of duur maar noodzakelijk voor de toekomst**



Brussel – 15 juni 2010.

EDUCAM, het kennis- en opleidingscentrum van en voor de autosector- en de metaalaanverwante sectoren, hield op 8 juni haar Talent-Event. De organisatie wilde aan haar klanten, partners en genodigden hiermee **het belang van competentiebeleid en talentontwikkeling voor een bloeiende toekomst tonen**. De kern van de boodschap: zowel de

werknemer als de onderneming groeit door talenten en competenties te ontwikkelen, afgestemd op de echte noden van het bedrijf. **Moeilijk is het niet. Veel extra investering vraagt het niet. Wel een constante aandacht.**

Gastheer **Luc De Moor**, Algemeen Directeur van EDUCAM gaf **Dominique Monami** (ex-tenniskampioene en nu coach/trainer bij [Mentally Fit](#)), **Geert Van Conkelberge** (Talent Manager van [Getronics](#)) en **Marc Herremans** (rolstoelatleet, Iron Man en drijvende kracht achter [To Walk Again](#)) volop de gelegenheid hun ideeën hieromtrent uiteen te zetten. Workshops onder leiding van ervaren HR coaches gaven perspectief.

### **EDUCAM verruimt**

Luc De Moor brak een lans voor een natuurlijke evolutie waarbij medewerkers en bedrijf samen groeien. Hij betrok hierbij ook zijn eigen organisatie EDUCAM, die zichzelf ter gelegenheid van haar 20-jarig bestaan herpositioneerde en haar opdracht als technisch kennisinstituut verruimde. EDUCAM wil innoveren, verbanden leggen waar anderen verschillen zien. Bruggen bouwen, waar anderen tegen muren aanlopen. Vragen stellen wanneer iedereen denkt het antwoord al lang te kennen. *‘Grenzen verleggen is mensenwerk’*, vertelde Luc De Moor. *‘Daarom zien wij EDUCAM als een proactief kenniscentrum, dat niet alleen luistert naar klanten, maar met hen mee- en vooruitdenkt. Voor EDUCAM bracht deze visie ook een cultuurverandering met zich mee, waarbij de medewerkers aangespoord worden om meer ondernemersgericht te denken en om veerkrachtig te zijn. Wij zijn ervan overtuigd dat inspirerende en motiverende mensen samen sterkere teams vormen. Hieraan werken is voor EDUCAM een constante oefening, ‘a never ending story’.*

Met dit verhaal uit eigen ervaring kwam Luc De Moor als vanzelf bij het onderwerp van de dag: competentiebeleid en talentontwikkeling. Ook voor EDUCAMs partners is het tijd om te groeien... duurzaam te groeien... Want de toekomst begint nu! EDUCAM lanceerde het competentiedenken op het Talent-Event met workshops rond **vier thema’s: positionering, communicatie, kapitaal en tools**.

### **Over Positionering**

Permanent investeren in talent is broodnodig om zowel werknemer als bedrijf adem en zuurstof te geven voor de toekomst. Om goed te investeren in die toekomst is visie nodig: een visie met focus zodat je weet welke talenten je moet inzetten, vandaag en morgen. Over focus zei rolstoelatleet Marc Herremans tijdens de introductiesessie: *‘Mijn ongeval heeft mijn lichaam aangetast, maar niet mijn droom afgepakt. Ik moest alleen nog intenser in mijn doel geloven en nog harder werken.’*

*‘Het is belangrijk om de competenties, werkmotivatie en ambities van de mensen af te stemmen op de bedrijfsstrategie,’* vertelde Ann Sterckx, HR Manager van De Bruycker, tijdens een videomoment.

Hiermee brak ze meteen een lans voor de waardering van talent. Of zoals Gerd Bellemans, HR Manager van TVH, het op beeldband verwoordde: *'Zonder talent kan je geen beleid voeren. Zonder beleid heb je geen bedrijf.'*

Ieder bedrijf zoekt talentvolle medewerkers, zoveel is duidelijk. Ook Reynaers Aluminium. CEO Martine Reynaers, zegt hierover: *'We investeerden dit jaar meer in opleiding dan ooit tevoren. Dat deden we trouwens niet alleen omwille van de strijd om talent, maar ook omdat onze wereld zoveel complexer geworden is. Het is belangrijk dat je medewerkers weerbaar genoeg zijn.'* Dominique Monami, ex-tenniskampioene, vulde dit aan met een pertinente opmerking: *'Investeer je niet in werknemers tijdens een crisis, dan kan je je afvragen welke perceptie dat later bij de werknemer oproept. Waarom zou ik blijven? Ze hebben toch niet in mij geïnvesteerd.'* En een mooie afsluiter kwam van Geert Van Conkelberge: *'De ROI van de investering in talent kan je niet berekenen. Wat je wel kan doen, is gemakkelijk aantonen hoeveel het kost om een persoon te vervangen, zowel aan directe als indirecte kosten.'* Jawel, investeren in talent loont.

*'Kennen, kunnen en willen. Met de meeste nadruk op willen'*, zei HR coach Michèle Lemmens, drijvende kracht achter QiTalent, tijdens de workshop. *'Het is belangrijk te weten wat iemands sterktes zijn. Als je uitgaat van competenties en talent, en dus van kennen, kunnen en willen ontstaat een veel grotere betrokkenheid.'*

### **Over Communicatie**

Praten helpt! Communicatie is de motor en het centrum van het competentiebeleid. Alleen zo wordt een bedrijf en een bedrijfscultuur competentieminded. Luc Vermeersch, Directeur van Helbig vatte het krachtig samen: *'Communicatie kost niet veel, maar het kost wel veel inspanning. Soms is de invalshoek die je hiervoor kiest bijzonder belangrijk. Een klacht bijvoorbeeld noemen we bij Helbig geen klacht meer maar een KoV, een Kans op Verbetering. Door het beestje anders te benoemen, krijg je meteen een heel andere dynamiek.'* Goed communiceren, zorgt ervoor dat je de focus op de juiste plaats legt. Geert Van Conkelberge ziet het zo: *'Communicatie is een belangrijk middel om management en werkvloer dicht bij elkaar te brengen. Bij Getronics hebben we bijvoorbeeld structuren gecreëerd die mensen in staat stellen om actief ideeën in te brengen en ook actief deel te nemen aan realisaties.'* Communicatie zorgt voor betrokkenheid. Daar waren alle gesprekspartners het roerend over eens. Dominique Monami: *'Niets is zo funest als een werknemer die weet dat er iets moet veranderen maar niet weet wat er moet veranderen. Dat 'niet-weten' wekt angst op. Daarom ook moet je altijd goed communiceren.'*

HR coach Ghislain Verstraete waarschuwde echter tijdens de workshop: *'Het is heel belangrijk om de juiste communicatievorm te kiezen. Strategische communicatie of communicatie omtrent de taakhoud doe je niet via mail.'*

### **Over Kapitaal**

Bedrijven moeten hun menselijk kapitaal koesteren, zodat ze de beste prestaties kunnen neerzetten. De vergelijking met de sportwereld is niet veraf. Sportlui hebben een objectief voor ogen en een doel in hun hoofd. Om dit te realiseren, gebruiken ze een combinatie van talent, passie en competentie. Ze werken hier hard aan want ze moeten hun ambitie in een korte periode waarmaken. Wat kan het bedrijfsleven van hen leren?

Marc Herremans wijst meteen op het belang van het team: *'Om als rolstoelatleet deel te nemen aan de Iron Man moest ik bijna letterlijk tegen de stroom in. Ik kon mijn droom alleen realiseren met de*

*hulp van heel het team. Ik moest zelf de ambitie afmaken, maar eigenlijk was ik nog niet de helft van het resultaat.’ Geert Van Conkelberge, vertaalt naar het bedrijfsleven en heeft het over talent (he)erkennen. ‘Veel mensen herkennen talent. Maar het is ook heel belangrijk het te erkennen. Als je aan de mensen vraagt wat ze écht willen doen, dan zie je de oogjes twinkelen. Dan spreek je hun passie aan. Daar kan je als bedrijf alleen maar goed bij varen.’ Passie blijkt een toverwoord.*

*Dominique Monami: ‘Alles wat ik doe, doe ik met passie. Dankzij passie, heb ik mijn grenzen kunnen verleggen en de top kunnen bereiken’*

HR coach Veerle Herst, zaakvoerder van Arteria, waarschuwde dat er in de toekomst nood is aan een nieuw soort arbeidsorganisatie. *‘We zullen op een andere manier met ons menselijk kapitaal moeten omgaan. Dat is een grote uitdaging. Een goed competentiebeleid is hier een deel van de oplossing.’*

### **Over Tools**

Ook bij EDUCAM werken de medewerkers momenteel aan een evaluatie- en functioneringstraject. *‘We doen dit op een heel open manier’,* getuigde Luc De Moor over zijn bedrijf. Dat leidde bijvoorbeeld tot een Persoonlijk Opleidingsplan. Competentiemanagement wordt hier duidelijk gezien als een instrument om betere resultaten te behalen zowel voor de mens als de organisatie. Geert Van Conkelberge: *‘Een bedrijf heeft niet alleen hoogvliegers nodig. Zowat tachtig procent van je mensen heb je nodig om je doelstellingen ook echt te realiseren. Het is heel belangrijk dat je al deze mensen goed inzet en gemotiveerd houdt. Daarvoor heb je een goede opvolging van je competentiebeleid nodig.’* Leen Azijn, van QiTalent en HR coach van de workshop Tools: *‘In competentiebeleid zijn drie vragen heel belangrijk: Wat ken je, wat kun je en wat wil je? Hiermee verbind je kennis, vaardigheid en gedrag. En het is bovendien belangrijk om te linken met daadwerkelijke resultaten. Competentiebeleid is geen eiland in het bedrijf. Het is gekoppeld aan aanwerven, opleiding, belonen, ontwikkelen...’*

EDUCAM ontwikkelde ook een publicatie omtrent competentiebeleid en talentontwikkeling. De Talenten Hefboom kan gratis gedownload worden via [www.educamtalent.be](http://www.educamtalent.be)

---

### **Over EDUCAM**

EDUCAM is sinds 1989 hét kennis- en opleidingscentrum van en voor de autosector en de metaalaanverwante sectoren (garage, koetswerk, metaalhandel, terugwinning van metalen). Om zijn taak blijvend waar te maken, staat EDUCAM voortdurend in contact met een netwerk van belanghebbende organisaties. Inspireren, partijen samenbrengen en aanzetten tot verbetering, zijn EDUCAMs kerntaken. Het levert kennis aan werkgevers en werknemers in de sector, zodat zowel de bedrijven als de medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen. Dat doet de organisatie door bedrijven en scholen te adviseren, trainingen te ontwikkelen en te verzorgen, en sectoronderzoek te voeren. EDUCAM werd opgericht door de sociale partners, werkgeversfederaties en vakbonden.

Wenst u meer informatie of wenst u één of meerdere van onze gesprekspartners die aan het woord kwamen tijdens het EDUCAM Talent-Event te spreken, contacteer dan **Christof Vander Ghinste**, via mail [cvanderghinste@educam.be](mailto:cvanderghinste@educam.be) of via GSM 0473 566 532.