

**EVZ organisatie-advies****adres:** Ringbaan West 306A
5025 VB Tilburg**tel:** 013 463 50 40**fax:** 013 467 13 36**e-mail:** evz@evz.nl**site:** www.evz.nl

STUREN OP RESULTAAT EN ONTWIKKELING; GERICHTE DOORGROEI IS MOGELIJK

Het hanteren van begrippen als junior, medior en senior binnen eenzelfde functie is gemeengoed. De onderbouwing van de verschillen tussen deze stadia van ontwikkeling en vooral ook de koppeling naar de inhoud van de functie en de kwaliteiten die dit van een medewerker vraagt zijn veelal een ondergeschoven kindje. Kortom dat laat nogal eens te wensen over en leidt daardoor tot ongewenste loonkostenstijgingen (zie elders in dit HR Informatieblad). In het kader van het verbeteren van het sturen op de resultaatbijdragen en de ontwikkeling van medewerkers kan er dus nog veel winst behaald worden door hier wel een gedegen invulling aan te geven. EVZ is gewend om samen met vertegenwoordigers vanuit de betreffende vakdiscipline deze kenmerkende verschillen te benoemen. Hierdoor wordt niet alleen een (beter) handvat en dus onderbouwing aangereikt voor de inschaling van een individuele medewerker, maar vooral ook de focus gericht op de resultaatbijdragen en de ontwikkeling van de medewerkers.

Het succes van de meeste organisaties wordt - en zal in de toekomst steeds meer worden - bepaald door de mate waarin de organisatie er in slaagt de (potentiële) kwaliteiten van medewerkers optimaal te benutten en zo mogelijk nog verder te ontwikkelen. Competentiemanagement is er dan ook op gericht om de ontwikkeling van de kwaliteiten van medewerkers gestructureerd en structureel te stimuleren. Uitgangspunt daarbij is enerzijds het stimuleren van (de ontwikkeling van) gewenste kwaliteiten die aansluiten bij de kernwaarden van de organisatie. Anderzijds is dat het geven van een effectieve invulling aan de huidige functie c.q. doorgroei in de functie/organisatie en het optimaal inzetten van talenten van medewerkers.

Bovenstaande vergt inzicht in de kwaliteiten waarover een medewerker zou moeten beschikken voor een effectieve functie-invulling en om de organisatie op de langere termijn succesvol te laten blijven. Deze kwaliteiten leggen wij vast in het competentie-/doelprofiel waarin wij de benodigde gedrags-/vaardigheidskwaliteiten benoemen en vertalen naar concrete gedragsvoorbeelden. De competentie-/doelprofielen zijn daarmee een handvat voor beoordelings- en functioneringsgesprekken om waargenomen versus gewenst gedrag bespreekbaar te maken. Het bespreekbaar maken van gedrag vormt immers de basis voor ontwikkeling van medewerkers.