

Extra informatie bij de tool 'is leidinggeven mijn ding?'

Doel

Het doel van de tool is dat iemand voor zichzelf kan weten of hij/zij talent heeft om een leidinggevende functie uit te voeren. Het gaat het over de talenten van een leidinggevende en de activiteiten die deze leidinggevende uitvoert.

Als kader vertrekken we van een middenweg tussen competentie management en talentmanagement (Van Beirendonck, 2009). Competentiemanagement is al langer een trend om efficiënt te werken. Nu komt de nadruk meer op talentmanagement te liggen aangezien met je talenten werken voor meer plezier zorgt, moeiteloos gaat en voldoening oplevert (Dewulf & Beschuyt, 2013). Bedrijven met gelukkige werknemers zijn winstgevender, productiever, innovatiever en hebben minder uitval door ziekte (De Bondt, 2014).

Om talent te kunnen inzetten bieden de ideeën van outputmanagement een antwoord. De outputmanager focust vooral op het formuleren van de doelstellingen, de verwachtingen en de criteria waaraan het resultaat moet

voldoen en veel minder op processen en op hoe de medewerker dat resultaat moet behalen. Op deze manier kan de medewerker meer zelf bepalen op welke manier hij/zij werkt. Dit zorgt voor meer verantwoordelijkheid en creativiteit van de medewerker en komt zowel de medewerker als de organisatie ten goede (Vandendriessche & Clement, 2006).

Gebruikt materiaal

Om de opdrachten voor de tool op te stellen, werden drie instrumenten gebruikt.

Ten eerste werd het federaal competentie model gebruikt, omdat dit de basis is waarmee gewerkt wordt binnen de federale overheid. De focus lag op de rubriek 'omgaan met medewerkers' want er is een duidelijk verschil te zien bij de competenties wanneer je de vergelijking maakt tussen een leidinggevende en een expert (zie rooster generieke competenties).

Ten tweede werd gebruik gemaakt van functiebeschrijvingen van de leidinggevers binnen het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO). De concrete taken die hierin beschreven staan, werden samen gezet bij de overeenkomstige gedragsindicatoren.

Ten derde werd de tool "360° feedback" van de federale overheid gebruikt. Deze tool bestaat uit concrete acties die beoordeeld moeten worden. Die concrete acties werden ook

bij de overeenkomstige gedragsindicatoren geplaatst om zo tot een volledig overzicht te komen.

De tool zelf

Het idee is om u de activiteiten van leidinggevenden te laten ervaren door opdrachten en vraagjes, om zo voor uzelf te kunnen inschatten of leidinggeven iets voor u is of niet. Bij sommige opdrachten is het mogelijk om u uzelf in te beelden in een bepaalde situatie. Bij andere opdrachten is het de bedoeling om ze effectief uit te voeren, bijvoorbeeld een gesprekje met een collega over sterke en werkpunten van die collega om achteraf feedback te vragen over hoe u het gesprek heeft gevoerd. Bij elke opdracht kan u in een vakje feedback noteren.

Na elke opdracht of vraag komen twee reflectievragen 'in welke mate doe ik dit graag' en 'in welke mate kan ik dit goed'. Het is de bedoeling om op een balans de waarde aan te geven. Op het einde van de tool krijgt u een overzicht van de door u ingevoerde feedback en een samenvatting (gemiddelde) van de balans (de reflectievragen).

Na de reflectievragen worden er informatie en tips over de activiteit weergegeven. Zo komt de visie over werken met talent en outputmanagement aan bod. Het is altijd mogelijk om contact op te nemen met de collega's van loopbaanbegeleiding en van het OFO, mochten er vragen zijn over hoe bepaalde zaken te ontwikkelen zijn. Dit is niet verplicht, in principe is er na het afronden van de tool geen opvolging.

Vorm

De tool is ontworpen in de vorm van een e-learning module. Hiervoor moet ingelogd worden op de e-campus. Hierdoor is het mogelijk om de tool te onderbreken en op een ander moment verder te doen. De gegevens worden echter niet verwerkt door het OFO. Het is enkel voor de bewustwording van de deelnemer.

Bronnenlijst

De Bondt, B. (2014). 'Gelukkige werknemers? Neen, dank u!'. *Knack*. Geraadpleegd op 07/10/2015 van <http://trends.knack.be/economie/ondernemen/gelukkige-werknemers-neen-dank-u/article-opinion-270469.html>

Dewulf, L., Beschuyt, P. (2013). *Mijn Baas Kiest Voor Mijn Talent*. Tielt: Uitgeverij Lannoo nv en Culemborg: Van Duuren Media

Van Beirendonck, L. (2009). Als Talent Paars Kleurt. *Human Resources Magazine*, 155, p12-17.

Vandendriessche, F., Clement, J. (2006). *Leidinggeven zonder bevelen, de outputmanager*. Tielt, Lannoo en Schiedam, Scriptum Uitgeverij