

# AAN DE SLAG MET COMPETENTIES



&



*In 2008 gaat de gemeente Gorinchem aan de slag met competenties en wordt een nieuw ontwikkelcyclus (start-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken) geïntroduceerd. Het competentiewoordenboek is inmiddels geschreven en de functies hebben nu hun competentieprofielen. Marianne Simjouw, hoofd P&O en Sonja Sterk, adviseur P&O blikken terug en vertellen wat dit najaar nog op stapel staat.*

## Interactieve en levendige sessies

'In elf sessies waaraan alle medewerkers van de gemeente deelnamen is dit voorjaar ingegaan op het hoe, wat en waarom van competentie management bij de gemeente Gorinchem', begint Marianne. 'Deze sessies, die werden begeleid door Van den Berg Training & Advies waren interactief en levendig'. 'Naast de kerncompetenties (samenwerkingsgericht, doelen realiseren, klantgericht en flexibel) bepaalden medewerkers uit de verschillende functiegroepen nog eens vier competenties die bepalend zijn voor een succesvolle functie uitoefening', vertelt Sonja.

*Zoals je weet hebben wij binnen onze gemeente een nieuw systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken ontwikkeld dat dit jaar ingevoerd zal worden. Hieraan gekoppeld is het werken met competenties. De afgelopen weken is en de komende weken wordt hard gewerkt aan het schrijven van een competentiewoordenboek en een implementatieplan. Hierbij laten wij ons leiden door de spreuk van Angela Merkel*

**'Als je snel vooruit wilt, ga je alleen. Als je ver wilt komen, ga je samen'**

*Reden voor ons om iedereen binnen de gemeente Gorinchem in de gelegenheid te stellen mee te denken en doen bij het ontwikkelen en succesvol implementeren van het werken met competenties. Hoe komen wij tot de uiteindelijke keuze van ons definitieve competentiewoordenboek en de definitieve competentieprofielen?*

*Eerst een korte schets over wat het werken met competenties is en daarna een stappenplan.*

*Bron: passage uitnodigingsbrief aan de medewerkers*

## Kennisoverdracht en creëren van draagvlak

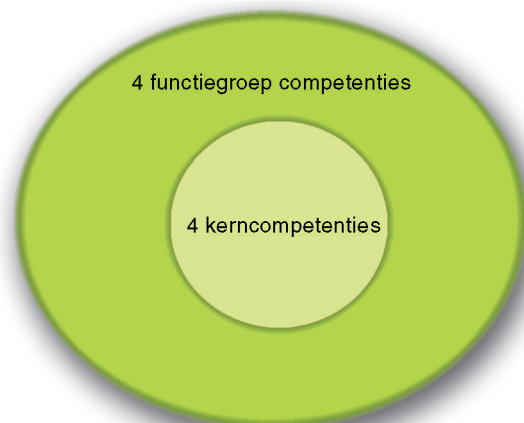
Eerst bepaalde ieder individu uit een voorzet van zes competenties de voor hem/haar vier belangrijkste com-

petenties, waarna in groepjes van vier/vijf een groepsstandpunt werd bepaald. Aansluitend presenteerde ieder groepje in ronde drie de competenties van hun groep en maakte zich sterk voor hun keuze. 'Plenaire, maar zeker ook in de kleine groepjes, ontstonden informatieve en inspirerende discussies over de kritische succesfactoren van een functie'. 'Over en weer stelden de deelnemers elkaar pittige vragen waarom juist wel voor een bepaalde competentie was gekozen en waarom juist niet voor een andere. Het doel van deze sessies: "door kennisoverdracht en inbreng het draagvlak verder te vergroten", is hiermee voor een groot deel gerealiseerd', aldus Marianne.

## Een luisterend oor

In een aantal sessies klonk het geluid door dat het aantal van vier functiegroepcompetenties onvoldoende zou zijn, om de functie te duiden. Een deelnemer verwoordde het als volgt: 'vier competenties doet geen recht aan mijn functie'. 'De behoefte aan 1 of 2 extra competenties was dan ook bij een groot aantal deelnemers aanwezig alsook de antwoorden op een aantal

1 à 2 functiespecifieke competenties



vragen', aldus Sonja, 'Het Managementoverleg heeft naar deze geluiden geluisterd en besloten dat in het startgesprek een medewerker en zijn leidinggevende naast de vier van de missie afgeleide kerncompetenties, maximaal zes competenties kunnen kiezen'. 'In deze fase is het creëren van draagvlak belangrijk en goede ideeën en suggesties voeren wij dan ook met een door', aldus Marianne.

### Vraag en antwoord

Een vraag die in menig groep is gesteld is waarom competenties als *betrouwbaarheid*, *integriteit* en *loyaliteit* geen kerncompetenties zijn. Een deelnemer brak zelfs een lans voor de introductie van een 'mastercompetentie betrouwbaarheid'. Deze en meer vragen zijn beantwoord in het boekje *De 20 meest gestelde vragen over competentie management*. 'Dit boekje staat op Infoweb en de reacties hierop zijn positief, vertelt Sonja. 'Ook is ingegaan op de uitnodiging bij onduidelijkheid nieuwe vragen te stellen. Zo wordt dit een boekje voor en door alle medewerkers van de gemeente Gorinchem'. De projectgroep is in deze fase blij met deze vragen en op/aanmerkingen over de competentieprofielen. Het toont betrokkenheid aan, stelt hen in staat onduidelijkheden weg te nemen en goede adviezen/ideeën (zie bovenstaande illustratie) door te voeren. 'Hiermee wordt vorm en inhoud gegeven aan



de in de uitnodigingsbrief aangehaalde spreuk van Angela Merkel', eindigt Marianne dit interview.

### Najaar 2008

Na de zomer periode worden voor medewerkers informatiebijeenkomsten georganiseerd om hen kennis te laten maken met alle ins en outs van de ontwikkelcyclus en hen te informeren hoe zij zich op de start-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken kunnen voorbereiden. De leidinggevenden gaan een training volgen die hen verder bekwaamt in het voorbereiden en voeren van deze gesprekken. *Wordt vervolgd*.

### Woord vooraf

In 2008 zijn bij de gemeente Gorinchem competenties en competentieprofielen ontwikkeld en geïntroduceerd. Alle medewerkers hebben in interactieve sessies kennis gemaakt met het 'hoe, wat en waarom?' van competenties en de competenties van het profiel mede bepaald.

De in deze sessie gestelde vragen zijn zo veel als mogelijk beantwoord, maar ook verzameld. Wij zijn blij met deze vragen omdat het duidelijk maakt dat een ieder er belang aan hecht goed geïnformeerd en voorbereid te zijn. En dat is niet meer dan terecht.

De verzamelde vragen zijn gebundeld en beantwoord in het boekje *De twintig meest gestelde vragen over Aan de slag met competentie management*. Door de ervaringen die wij dit jaar op gaan doen, zullen er ongetwijfeld nieuwe vragen ontstaan. Het is dan wel belangrijk dat een ieder hier een eenduidig antwoord op krijgt. Ik verzoek u dan ook uw vragen aan de samenstellers van dit boekje, Marianne Simjouw en Sonja Sterk, te mailen. Zij zullen dit boekje regelmatig updaten.

Namens het gehele MO wens ik u dit najaar hele goed startgesprekken toe waarin voor het eerst de competenties gebruikt zullen worden.

De gemeentesecretaris,  
Augustus 2008

Bron: boekje *twintig meest gestelde vragen over Aan de slag met competentie management*.