

WIVO – human resources
juni 2009

[Lancering nieuwe website](#)

[Nieuw programma interne rusthuizen](#)

[Selectieprocedures door WIVO in 2008 in cijfers en letters](#)

[Competentiemanagement... talentmanagement... hetzelfde?](#)

[Opleidingsaanbod 2009](#)

[Vacatures](#)

[In juli en augustus geen nieuwsbrief](#)

Lancering nieuwe website



Het is zover! WIVO heeft zijn nieuwe website, volledig in de vernieuwde huisstijl, op 12 juni gelanceerd! Het vertrouwde adres **wivo.be** is ongewijzigd gebleven. Gedurende een aantal maanden is achter de schermen hard gewerkt om een zeer complete nieuwe website in frisse lay-out te maken, die wat betreft inhoud en vormgeving weer helemaal bij de tijd is. De website is tot stand gekomen in samenwerking met het bedrijf In-site-out uit Roeselare.

We hebben er naar gestreefd om voor klanten zoveel mogelijk nuttige en interessante informatie op onze site te plaatsen. Zo is er onze uitgebreide vormingskalender waarbij de cursist zich online kan inschrijven voor de open **opleidingen**. Nieuw is dat na inschrijving de cursist nu de mogelijkheid heeft om zich in te loggen met paswoord waardoor alle deelnemers gratis toegang krijgen tot het downloaden van de opleidingscursus waarvoor zij inschrijven.

Daarnaast vindt u ook onze andere diensten, **werving en selectie**, **consulting** en **coaching**, op de site terug zodat u als lezer een beter beeld krijgt van wat wij voor u kunnen betekenen. Verder is er op de homepage informatie opgenomen over actuele **nieuwsitems**, waar u momenteel ons vernieuwd aanbod aantreft voor de zorgsector.

Onze **niewsbrief**, waarop u zich gratis kunt **abonneren**, vindt u als vaste stek terug. Deze nieuwsbrief verschijnt maandelijks en heeft als doel om alle geïnteresseerden op de hoogte te houden van nieuwsfeiten op het gebied van Human Resources en onze werking.

We nodigen u graag uit om onze site te bezoeken op www.wivo.be, neem gerust een kijkje!

Wij willen met deze site onze klanten en partners meer inzicht geven in alle mogelijkheden die WIVO kan bieden. Als u vragen of opmerkingen hebt, dan horen wij het graag. U kunt hiervoor contact opnemen met eveline.snauwaert@wivo.be

Nieuw programma interne vorming zorgsector

Op de nieuwe website vindt u het vernieuwde programma voor de interne vorming voor de zorgsector. Met dit aanbod willen we een antwoord bieden op de opleidingsnoden die leven binnen de zorgsector. Verschillende formules zijn mogelijk. Er kan zowel geopteerd worden voor standaardopleidingen als voor opleidingen op maat. Opleidingen op maat kunnen kaderen binnen een totaalproject dat over verschillende jaren loopt en permanent inspeelt op de behoeften van de organisatie. In de voorbije jaren ontwikkelden we o.a. reeds projecten rond communicatie, missie en visie, belevingsgericht omgaan met bewoners, animatieve grondhouding. De ervaring leert ons dat we bij dergelijke projecten snel kunnen inspelen op wat leeft binnen de organisatie. Waar mogelijk werken we steeds met dezelfde

trainer zodat een vertrouwensband tussen de organisatie en de trainer kan ontwikkeld worden en steeds verder kan gebouwd worden.

De opleidingen die WIVO aanbiedt sluiten aan bij de voorwaarden die het RIZIV stelt.

Voor verdere informatie kan u steeds terecht bij lieve.vandurme@wivo.be

Selectieprocedures door WIVO in 2008 in cijfers en letters

In het kader van onze erkenning als selectiebureau maken we elk jaar een jaarverslag op met cijfermateriaal over de uiteindelijk aangeworven kandidaten. De selectieprocedures waaraan WIVO in 2008 meewerkte, leidde in de besturen tot 93 aanstellingen. Vooral bedienden werden aangeworven: 78 tegenover 15 arbeiders.

Het profiel van de scholingsgraad levert het volgende resultaat: 1 aangestelde kandidaat volgde enkel lager onderwijs, 28 middelbaar onderwijs, 36 beschikken over een diploma van het hoger onderwijs korte type en 28 over een hoger onderwijs van het lange type of universiteit.

Eén aangestelde kandidaat was een niet-EU onderdaan. De leeftijd van ongeveer 46 % van de aangeworven kandidaten lag tussen 25 en 34 jaar, vorig jaar was dat 50 %. Ondanks deze lichte daling vinden jongere mensen in hun zoektocht naar werk vaker hun weg naar de lokale besturen.

Uit onze cijfers blijkt ook dat er zich binnen de sector van de overheid heel wat mobiliteit voordoet. Wanneer een werknemer van de overheid verandert van job, dan kiest hij of zij meestal voor een job binnen dezelfde sector: maar liefst 78 % van de aangestelde kandidaten had voordien ook al een job in de publieke sector.

Voor meer informatie: catherine.ruys@wivo.be of tel. 050 40 31 81

Competentiemanagement... talentmanagement... hetzelfde?

Reeds heel wat besturen zijn vertrouwd met de term 'competentiemanagement'. Denken we ook aan de rechtspositieregeling die vanuit het competentiedenken is geschreven. Bij selectie worden meer en meer competentieprofielen ingezet. Medewerkers krijgen via ontwikkelingsplannen de mogelijkheid om hun competenties verder te ontwikkelen.... Een realiteit, ook meer en meer in de openbare besturen.

De laatste tijd duikt regelmatig een andere term op, nl. die van 'talentmanagement'. Zo ook in het artikel van Lou Van Beirendonck, 'Als talent paars kleurt' in het februarinummer van HR-magazine.

Volgens hem is het geen kwestie van kiezen tussen beide benaderingen maar zoeken naar integratie.

Het uitgangspunt is hetzelfde als dat bij competentiemanagement nl. het gaat over wat de organisatie nodig heeft aan profielen en competenties.

Bij competentiemanagement gaat men het individu 'aanpassen' aan de organisatie: gewenst gedrag wordt ontwikkeld via allerlei opleidingen. Mensen worden aangepast aan het organisatieprofiel. Bij talentmanagement vertrekt men niet vanuit de organisatie en de competenties die de organisatie nodig heeft, maar vanuit vragen zoals: wat zijn achterliggende interesses, waar is men goed in, waardoor worden mensen aangesproken, geraakt? Bij zuiver talentmanagement creëert men een job waarin het personeelslid optimaal aan zijn trekken komt.

Gooien we dan best alle missies en functiebeschrijvingen, annex competentieprofielen overboord? Neen. Van Beirendonck suggereert om onze focus te verleggen: weg van het 'gap-denken', het zoeken naar afwijkingen (waar beantwoordt een medewerker niet aan het gewenste competentieprofiel), naar een stimuleren van de sterke competenties en het neutraliseren van de mindere. Integratie dus van competentie- en talentmanagement. In

deze benadering zoekt men de match tussen de missie van de organisatie en de passie van het individu.

Het gaat er niet over om een job te maken voor mensen, noch om een job op te dringen maar om te komen tot een dialoog, een overleg dat ervoor zorgt dat de medewerker zo goed mogelijk tot zijn recht komt. Een competentieprofiel opstellen met een aantal vaste competenties en daarnaast ruimte laten voor eigen keuze van competenties. Aan de hand van waarderende vragen kan HR de interesses en motivatie van de medewerker in kaart brengen en zoeken waar die best kunnen benut worden in de organisatie.

Voor wie meer wil lezen verwijzen we naar Human Resources Magazine, februari 2009, pagina's 10 tem 17.

Voor meer info i.v.m. onze begeleiding bij competentie management: brigitte.denolf@wivo.be, T: 050/40.31.83

Opleidingsaanbod 2009

Opleidingen die gepland zijn, waarvoor je je nog kunt inschrijven en die we mits voldoende inschrijvingen organiseren:

Opleiding	Data	Regio
Leidinggevende competenties		
Leidinggeven	8-22 sept, 6-13-27 okt, 17 nov, 1-15 dec 2009 en 4-18 maart 2010	Roeselare
Leidinggeven en organisatie voor ploegbazen	1, 8, 15, 22, 29 okt	Roeselare
Functionerings- en evaluatiegesprekken	12 en 26 nov	Roeselare
Communicatieve competenties		
Duidelijke en lezersgerichte teksten schrijven	29 sept, 6, 13 okt	Brugge
Schriftelijke en mondelinge klachtenbehandeling	20, 29 okt	Brugge
Duidelijke vergaderverslagen schrijven	12, 19 nov*	Brugge
Helder communiceren op het werk	24 nov, 4, 10, 17 dec**	Brugge

* Opgepast datumwijziging: de data verschuift van 10-17 november naar 12-19 november.

** Opgepast datumwijziging: de tweede opleidingsdag vindt plaats op 4 december en niet op 3 december!

Vacatures

Als gratis dienstverlening, publiceren wij graag uw vacatures op onze website <http://www.wivo.be/vacatures/index.htm>. Wilt u hiervan gebruik maken, dan volstaat het uw vacaturetekst (met vermelding van de uiterlijke kandidaatstellingsdatum) te mailen naar eveline.snauwaert@wivo.be

- Projectmedewerker FRGE - Welzijnsconsortium vzw Zuid-West-Vlaanderen
(uiterlijke kandidaatstelling 15/06/2009)
- Duurzaamheidsambtenaar - Gemeente Beernem
(uiterlijke kandidaatstelling 26/06/2009)
- Directeur – Cultureel Centrum Baarle
(uiterlijke kandidaatstelling 31/07/2009)

In juli en augustus geen nieuwsbrief

We wensen iedereen een deugddoende vakantie toe en begin september vind je onze volgende nieuwsbrief in de bus!

Gedurende deze 2 maanden kun je ons steeds contacteren via ons secretariaat:

T 050/40.31.84, E info@wivo.be