



PLANNING PROJECT

Jaar	Maand	Start project												Einde tussentijds		Einde project							
		2018												2019		2019							
		April	Mei	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	November	December	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	November	December	
Actie 1: Visie en kerncompetenties																							
1.1 Visie van VEPA uittekenen																							
1.2 Kerncompetenties koppelen aan visie																							
Actie 2: Aanwervingsbeleid																							
2.1 Visie vertalen naar wervingsbeleid																							
2.2 Wervingsbeleid koppelen aan kerncompetenties																							
2.3 Kerncompetenties vertalen naar selectiemethodiek																							
Actie 3: Teamwerking																							
3.1 Definieren van de primaire en secundaire processen per team																							
3.2 Rol van het team in deze processen bepalen																							
3.3 Werking van het team definiëren																							
3.3.1 Rollen binnen het team bepalen																							
3.3.2 Methodiek voor rolverdeling uitwerken																							
3.4 Opmaak nieuw organogram																							
Actie 4: Rol leidinggevenden																							
4.1 Visie op leidinggeven bepalen																							
4.2 Rol van de leidinggevenden holder krijgen																							
4.2.1 Bevraging medewerkers over de rol van de leidinggevende																							
4.2.2 Bevraging leidinggevende over de rol																							
4.2.3 Definiëring rol leidinggevende per team																							
Actie 5: Competentie-gap analyse																							
5.1 Noodzakelijke competenties per team en overkoepelend vastleggen																							
5.2 Meting aanwezige competenties per team en overkoepelend																							
5.3 Opmaken competentie-gap analyse																							
5.4 Opmaken opleidingsplan ivv competentienoden																							
5.6 Value training																							
Actie 6: Opvolggesprekken																							
6.1 Sjabloon opvolggesprekken herwerken ivv competentiedenken																							
6.2 Opmaken groeiplan als resultaat van opvolggesprekken																							
Inhoudelijke ondersteuning ESF			IOM	TW					TW				TW										
Evaluatie				NM																		EM	
Projectmanagement													ITR/IER								IER	EM	

Individueel ondersteuningsmoment	IOM
Infosessie TR/ER	TR
Deadline indienen tussentijds rapport	TR
Infosessie ER	IER
Deadline indienen eindrapport	ER
Nulmeting indienen	NM
Eindmeting indienen	EM
Themawerking	TW



Vlaanderen
is werk



OP ESF Vlaanderen 2014 - 2020

Schematisch overzicht

Prioriteit uit OP: 4 – Partnerschapontwikkeling en Mensgericht ondernemen

SCHEMATISCH OVERZICHT

Dit schematisch overzicht is een samenvatting van de inhoudelijke vragen 3, 4 en 5 uit het document 'Inhoudelijke vragen projectvoorstel oproep Duurzaam Loopbaanbeleid'.

U laadt dit aangevulde document op als bijlage bij uw projectvoorstel.

DOELSTELLING PROJECT		
Taak- en rolholderheid verkrijgen via een goed competentiebeleid		
UITDAGING: Onduidelijkheid over de visie van VEPA (= het concrete probleem waar de werknemers momenteel tegenaan lopen – cfr. vraag 3)		
Onderliggende oorzaken (= het probleem op organisatieniveau dat hiermee overeenstemt – cfr. vraag 3)	Acties (= de projectactiviteiten waarmee men aan het probleem wil verhelpen – cfr. vraag 5)	Resultaat (= de uitkomst/output van dit projectgedeelte – cfr. vraag 4)
Medewerkers zien niet wat voor VEPA belangrijk is	Visie van VEPA duidelijk stellen	De visie van VEPA is uitgewerkt
	Kerncompetenties koppelen aan de visie	De kerncompetenties zijn uitgewerkt

UITDAGING: Teamwerking duidelijk krijgen		
Onderliggende oorzaken	Acties	Resultaat
Onduidelijkheid over de taken die uitgevoerd moeten worden	Definiëren van de verschillende processen	Alle processen (primaire en ondersteunende) zijn in kaart gebracht
	Rol van het team in de processen definiëren	Teamtaken zijn gekend
	Rolverdeling binnen de teams is duidelijk	Methodiek rond het verdelen van de rollen is uitgewerkt
UITDAGING: Er is geen duidelijkheid over de noodzakelijke en aanwezige competenties		
Onderliggende oorzaken	Acties	Resultaat
Het is niet duidelijk welke competenties nodig zijn binnen het team	Noodzakelijke competenties per team vastleggen	Er bestaat een overzicht van alle noodzakelijke competenties per team
Het is niet duidelijk welke competenties aanwezig zijn (noch binnen het team, noch binnen het bedrijf)	Analyse van alle aanwezige competenties	Er bestaat een overzicht van de competenties die nodig zijn per team en overkoepelend op niveau van VEPA
	Competentie-gap analyse	De competentie-gap analyse is beschikbaar en raadpleegbaar
	Opleidingsplan uitwerken op niveau van het bedrijf, team en individu	Er is een opleidingsplan met een overzicht van alle noodzakelijke en wenselijke interne en externe opleidingen

UITDAGING: Het kader voor de opvolggesprekken is niet duidelijk		
Onderliggende oorzaken	Acties	Resultaat
Er is geen duidelijkheid op basis waarvan de opvolggesprekken gevoerd worden	Competenties worden geïntegreerd in het sjabloon voor opvolggesprekken	Het sjabloon voor opvolggesprekken is bijgewerkt vanuit de insteek van competenties als basis
Er wordt geen groeiplan gekoppeld aan de opvolggesprekken	Het verslag van de opvolggesprekken bevat een duidelijk actieplan met koppeling naar het opleidingsplan	Het sjabloon voor verslag van de opvolggesprekken is uitgewerkt
UITDAGING: Rol van de leidinggevenden is niet helder		
Onderliggende oorzaken	Acties	Resultaat
Onduidelijkheid over de beslissingsbevoegdheid van de teams	Rol van de leidinggevenden verduidelijken	Beslissingsbevoegdheden zijn per team gekoppeld aan de teamtaken
	Visie op leiding geven verduidelijken	Er bestaat een charter voor leidinggevenden
UITDAGING: Het is niet duidelijk wat de aandachtspunten zijn bij sollicitatiegesprekken		
Onderliggende oorzaken	Acties	Resultaat
Het is niet duidelijk wat voor VEPA belangrijk is	Visie van VEPA vertalen naar wervingsbeleid	Het wervingsbeleid is in lijn met de visie
	Wervingsbeleid koppelen aan kerncompetenties	Het wervingsbeleid vertrekt vanuit de kerncompetenties
	Selectiemethodiek koppelen aan kerncompetenties	De selectieprocedure is gericht op het zoeken van de juiste kerncompetenties

UITDAGING:		
Onderliggende oorzaken	Acties	Resultaat
...		

