



# Global Skills Matrix

Beste HR collega,

Wij hopen dat u ons algemeen competentiekader nuttig zult vinden voor u als HR-afdeling. Wij hopen dat het de prestatieverwachtingen zal verduidelijken en een duidelijk verband zal leggen tussen individuele en organisatorische prestaties voor de administratieve functies in uw organisatie. Bij de implementatie van dit kader moet een evenwicht worden gezocht tussen detail en flexibiliteit en moet een al te voorschrijvende en niet-exclusieve aanpak worden vermeden. Wij bevelen ten eerste een tweeledige aanpak aan waarbij zowel het administratief personeel als hun supervisors worden betrokken om de volledige waarde te bereiken.

Meer recentelijk is men er zich echter steeds meer van bewust geworden dat voor een goede taakvervulling een combinatie van gedrag, houding en vaardigheden vereist is, en de termen worden nu vaker door elkaar gebruikt.

Dit kader zal u ook helpen het gedrag achter competente prestaties te ontrafelen, zoals kritisch denken of complexe probleemoplossing, en beschrijft wat mensen meebrengen naar de job.

De Global Skills Matrix kan nuttig zijn om de talentstrategie te ondersteunen en de activiteiten van de HR-afdeling te sturen op gebieden als aanwerving, talentontwikkeling en prestatiebeheer. Dit zal echter alleen succesvol zijn in het ondersteunen van de besluitvorming als ze een accurate weerspiegeling zijn van de behoeften van zowel de organisatie als de administratieve functies in termen van vaardigheden, ervaring en gedragingen.

HR-afdelingen kunnen dit vaardigheidskader gebruiken om de volgende doelen te bereiken:

- Consistentie in personeelsadvertenties voor administratieve functies en nauwkeurigheid bij het aantrekken van de juiste kandidaten.
- Beter in staat zijn om de juiste kandidaat te beoordelen en aan te nemen door accurate vereisten op te nemen in vragenlijsten en rubrics voor sollicitatiegesprekken.
- Steun voor een eerlijke prestatiebeoordeling en daaraan gekoppelde beloningspakketten op basis van het niveau.
- Verhoogde doeltreffendheid van de werknemers dankzij duidelijkheid over de rolverwachtingen en de resultaten voor zowel de administrateurs als hun supervisors.
- Een beter begrip binnen de organisatie van de rol van administrateur en van de verschillende niveaus van vereiste bekwaamheid.
- Beter analyse van de opleidingsbehoeften door het leer- en ontwikkelingsteam.
- Beter loopbaanbeheer en planning van de opvolging voor administratieve functies.

Bij de contextualisering moet daarom rekening worden gehouden met functie- en personeelsspecificaties en met de behoefte van een organisatie aan talent op middellange en lange termijn, en moeten de ethos en de waarden van de organisatie worden weerspiegeld.

Het communiceren van het doel van de Skills Matrix is essentieel zodat managers en administratieve professionals in uw organisatie een organisatiebreed gedeeld begrip hebben en het effectief kunnen toepassen bij het nemen van aanwervingsbeslissingen, het beoordelen van prestaties, of het opstellen van opvolgingsplannen. De Matrix moet een uitgangspunt zijn om gedeelde verwachtingen van vaardigheden, gedrag en prestaties te definiëren, maar moet flexibel worden toegepast, afhankelijk van de context van de organisatie en de ontwikkelingsniveaus en aspiraties van het individuele personeel.

De "Global Skills Matrix" zal op gezette tijden worden herzien en op basis van een toekomstgerichte personeelsplanning worden opgesteld om de aard van en de eisen voor toekomstige veranderingen in administratieve functies te beoordelen, teneinde de veranderende aard van banen te weerspiegelen en open te blijven staan voor diverse loopbaantrajecten.

Sarah Richson

Executive Coach en Strategisch HR Expert