



# De ECM-competentiemeter

## Haal het beste uit je medewerkers

Als leidinggevende of manager wil je het beste uit je medewerkers halen. Maar waar liggen in het bedrijf en bij individuele medewerkers nu de competenties? Wat kent en kan iemand, en waar kan er nog bijgeleerd en ontwikkeld worden om tot nog betere resultaten te komen?

De online ECM-competentiemeter is hét hulpmiddel om competenties helder te krijgen! De competentiemeter is een vragenlijst gekoppeld aan een functie. Dit helpt zowel jou als je medewerker om inzicht te krijgen in waar mogelijkheden liggen. Met dit inzicht kun je inhoudelijk en concreet samen afspraken maken over bijvoorbeeld wat en hoe te ontwikkelen.

## Voor welke functies?

Voor onderstaande functies hebben wij een competentiemeter beschikbaar. Over de mogelijkheden van andere functies kun je contact met ons opnemen.

- Machinaal houtbewerker
- Meubelstofferer
- Meubelmaker
- Werkvoorbereider
- Technisch leidinggevende

De lengte van de test verschilt per functie. Gemiddeld duurt het invullen van de test ongeveer 45 minuten.

[www.ecm.nl/competentiemeter](http://www.ecm.nl/competentiemeter)

## Waarvoor gebruik je de Competentiemeter?

Als meerdere medewerkers de competentiemeter invullen krijg je inzicht in waar het bedrijf of een afdeling zich nog kan ontwikkelen. Wij kunnen samen met jou kijken welke (incompany) training daarbij het best past.

De competentiemeter is een hulpmiddel:

- om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functie van de medewerker.
- als hulpmiddel bij het gesprek over de inzetbaarheid van de medewerker. Nu maar ook in de toekomst. Denk daarbij aan doorgroeien maar ook aan anders functioneren door lichamelijke klachten of het vitaal bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- als hulpmiddel bij het persoonlijk ontwikkelingsplan. Welke ontwikkeling heeft je medewerker nu nodig en welke ontwikkeling moet hij maken om in de toekomst te blijven passen bij jouw bedrijf.
- bij de start van een nieuwe functie. Bij welke onderdelen van de nieuwe functie is er nog ontwikkeling nodig, welke heeft prioriteit, welke ontwikkeling is daarvoor nodig, hoe gaan we die ontwikkeling oppakken?

## Hoe werkt het?

Na je aanmelding op [www.ecm.nl/competentiemeter](http://www.ecm.nl/competentiemeter) en contact met een adviseur van ECM kun je online de competentiemeter invullen.

Als jij en je medewerker de competentiemeter hebben ingevuld krijg je van ons een rapport waar we uitleg bij geven. Ga hierover in gesprek met je medewerker!

Wij maken een nieuwe afspraak zodra jij het gesprek met je medewerker hebt gehad om mee te denken hoe je de (ontwikkel) afspraken met je medewerker vervolg kunt geven.

*ECM is er ook om vragen over opleidingen, opleiden, scholing en ontwikkeling en subsidiemogelijkheden voor de branche te beantwoorden.*

## Kosten

De competentiemeter en het advies is zonder kosten voor bedrijven aangesloten bij het Sociaal Fonds Meubel.

## Vragen of interesse?

Neem dan contact op met één van de ECM-adviseurs:

### Joost Verbeek

[j.verbeek@ecm.nl](mailto:j.verbeek@ecm.nl), 0622 510 907

### Henry van Balen

[h.vanbalen@ecm.nl](mailto:h.vanbalen@ecm.nl), 0619 533 962

### Eric Weging

[e.weging@ecm.nl](mailto:e.weging@ecm.nl), 0657 257 570

Deze leaflet is een uitgave van  
Expertisecentrum meubelindustrie en  
interieurbouw

Daggeldersweg 2, 3449 JD Woerden  
Tel. 0348-410468 | [www.ecm.nl](http://www.ecm.nl) | [info@ecm.nl](mailto:info@ecm.nl)

ECM is een initiatief van:





# Voorbeeld weergaven competentiemeter

Voorbeeld weergaven van de rapportage van uitkomsten na het invullen van de ECM-competentiemeter door werknemer en leidinggevende/assessor. De vragenlijst hier gebruikt is die van "werkvoorbereider". De percentages en kleuren geven in een oogopslag de verschillen / bespreekpunten / ontwikkel- mogelijkheden aan.

## Scores per competentie

COMPETENTIES ( voorbeelden)	UW SCORE (%)	ASSESSOR SCORE (%)
Plannen en organiseren	86	66
Aansturen	80	80
Samenwerken en overleggen	77	65
Bedrijfsmatig handelen	60	80
Formuleren en rapporteren	80	50
Beslissen	40	40

## Scores per werkproces

WERKPROCESSEN (voorbeelden)	UW SCORE (%)	ASSESSOR SCORE (%)
Inmeetwerkzaamheden uitvoeren	95	75
Productieplanningen opstellen	80	95
Calculaties maken	64	64
Offertes opstellen	60	56
Technische schetsen maken	53	53

## Overzicht van alle items/vragen

ITEMS (voorbeelden)	UW SCORE (%)	ASSESSOR SCORE (%)
Ik kan beslissen bij welke leveranciers ingekocht wordt op basis van een vergelijking van verschillende offertes	40	40
Ik kan reële, uitvoerbare voorstellen over een opdracht aan mijn leidinggevende doen	80	20
Ik kan een calculatie met mijn leidinggevende doornemen	60	60
Ik kan voor het inmeten bepalen welke meetgereedschappen en materialen nodig zijn	60	80
Ik kan voor het inkopen van materialen en diensten het werkvoorbereidingspakket doeltreffend gebruiken	80	80