ThinkNova
Turning ideas and content into impact

FINANCE SKILLS SCAN · HANDLEIDING

Waar sta jij vandaag. Waar wil je morgen staan?

Alles wat je moet weten om de scan in te vullen, je resultaat te lezen en er een ontwikkelplan mee te maken. Met op het einde een deel voor je leidinggevende.

INHOUD

1. **Wat is de Finance Skills Scan?**
2. **De scan in 5 stappen**
3. **Stap 0 · Profiel**
4. **Stap 1 · Zelfevaluatie**
5. **Stap 2 · Vergelijken**
6. **Belang, trend en kloof**
7. **Stap 3 · Ontwikkelplan**
8. **Stap 4 · Resultaten**
9. **Voor de leidinggevende**
10. **Veelgestelde vragen**

Wat is de Finance Skills Scan?

Een online instrument van Financial Media en ThinkNova dat finance professionals helpt om hun vaardigheden in kaart te brengen, te vergelijken met wat hun functie vandaag en morgen vraagt, en een gericht ontwikkelplan op te stellen.

De scan bekijkt **81 skills in 5 domeinen**: van financiële vakkennis en data tot leiderschap en communicatie. Jij geeft eerst aan hoe sterk je vandaag bent in elke skill. Daarna zet je die **zelfscore** af tegen het **belang** van elke skill voor jouw functie. Dat belang komt uit één of twee bronnen, naar keuze:

- **Het referentieprofiel** voor jouw functie, opgesteld door Financial Media. Je ziet het resultaat meteen.
- **Je leidinggevende**, die per skill aangeeft hoe belangrijk ze is in jouw concrete functie. Daarvoor krijgt die een persoonlijke link per e-mail.

Het verschil tussen belang en zelfscore noemen we de **kloof**. Omdat de finance-functie snel verandert, kijkt de scan ook vooruit: voor elke skill staat aangegeven of ze de komende 3 à 5 jaar belangrijker of minder belangrijk wordt, en dus of jouw kloof groeit of krimpt.

De 5 domeinen

- **Finance Expertise**: technische financiële kennis, van boekhouding tot forecasting en business cases.
- **Analytics, Data & Digital Finance**: analyse, data, systemen, automatisering en AI.
- **Strategic & Business Finance**: strategie, investeringen, business partnering en stakeholders.
- **Leadership & People Management**: leiderschap, beïnvloeding, coaching en integriteit.

- **Communication & Personal Effectiveness**: communicatie, marktinzicht, persoonlijke effectiviteit en kritisch denken.

> **Geen examen, wel een vertrekpunt.** De scan is bedoeld om te groeien, niet om zo hoog mogelijk te scoren. Hoe eerlijker je jezelf inschat, hoe bruikbaarder het resultaat.

De scan in 5 stappen

Je vindt de scan op **scan.thinknova.be**. Reken op een kwartier voor je zelfevaluatie. Bovenaan zie je altijd in welke stap je zit; je kan heen en weer klikken.

0 · Profiel	1 · Zelfevaluatie	2 · Vergelijken	3 · Ontwikkelplan	4 · Resultaten
Je functie en ervaring	Score 1–10 per skill	Profiel en/of leidinggevende	Kies je prioriteiten	Overzicht, AI-advies, PDF

Stap 3 en 4 gaan open zodra er iets is om mee te vergelijken: meteen als je het referentieprofiel kiest, of zodra je leidinggevende klaar is.

> **Je antwoorden worden bewaard** in je browser en in onze beveiligde database. Kom je later terug op **hetzelfde toestel en in dezelfde browser**, dan ga je verder waar je was. Klik gerust tussendoor op *Opslaan*.

---

0 Profiel

Vertel ons welke functie je hebt en hoeveel ervaring in finance. Op basis daarvan kiest de scan het juiste referentieprofiel voor jou.

Je functie

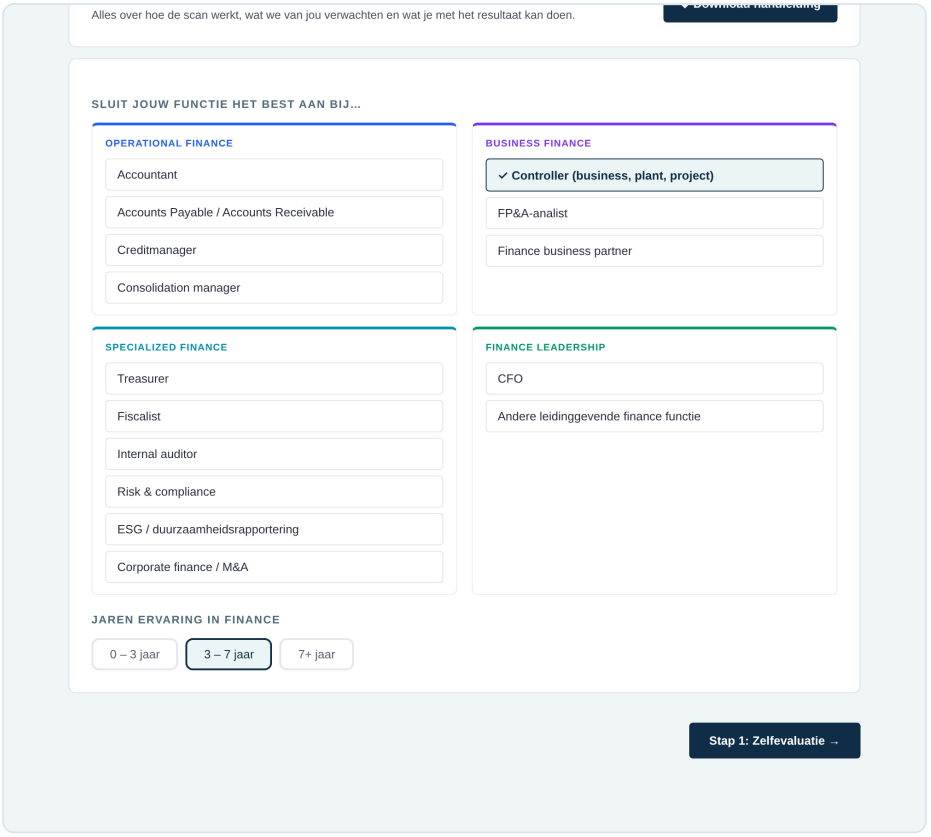
Kies bij *"Sluit jouw functie het best aan bij…"* de functie die het dichtst bij jouw job ligt. De functies zijn gegroepeerd in vier families:

FAMILIE	FUNCTIES
Operational Finance	Accountant · Accounts Payable / Accounts Receivable · Creditmanager · Consolidation manager
Business Finance	Controller (business, plant, project) · FP&A-analist · Finance business partner
Specialized Finance	Treasurer · Fiscalist · Internal auditor · Risk & compliance · ESG / duurzaamheidsrapportering · Corporate finance / M&A
Finance Leadership	CFO · Andere leidinggevende finance functie

Staat je exacte functietitel er niet bij? Kies dan de functie waarbij je de meeste van je taken herkent. Een "head of accounting" kiest bijvoorbeeld *Andere leidinggevende finance functie*, een "cost controller" kiest *Controller*.

Je ervaring

Kies **0–3 jaar**, **3–7 jaar** of **7+ jaar** ervaring in finance (niet enkel in je huidige job).



Stap 0: kies de functie die het best aansluit en je jaren ervaring.

1 Zelfevaluatie

Geef voor elke skill aan hoe sterk je er vandaag in bent, op een schaal van 1 tot 10.

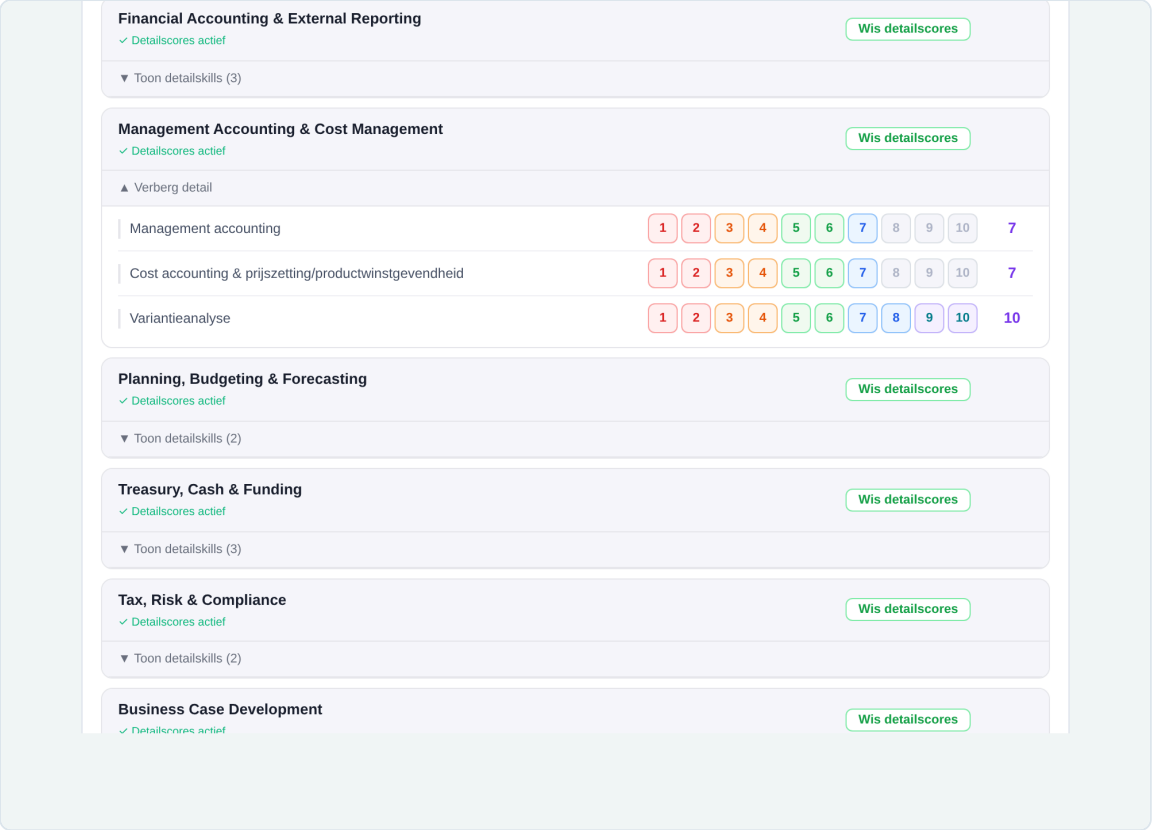
SCORE	BETEKENIS
1 – 2	**Beginner**: weinig of geen praktijkervaring
3 – 4	**Basis**: basiskennis, beperkte toepassing in de praktijk
5 – 6	**Gevorderd**: regelmatig toegepast
7 – 8	**Sterk**: zelfstandig en met resultaat
9 – 10	**Expert**: rolmodel voor anderen

Per groep of per skill

De 81 skills zijn per domein verdeeld in groepen (bv. *Planning, Budgeting & Forecasting*). Je hebt twee mogelijkheden:

- **Snel:** geef één score voor de hele groep. Alle skills in die groep krijgen dan die score.
- **Gedetailleerd:** klik op ▼ *Toon detailskills* en scoor elke skill apart. Dat geeft een preciezer resultaat en is aan te raden voor groepen waarin je sterk wisselt.

Je kan dat per groep kiezen. Een groepsscore en detailscores tegelijk kan niet: wil je van het ene naar het andere, gebruik dan *Wis groepsscore* of *Wis detailscores*.



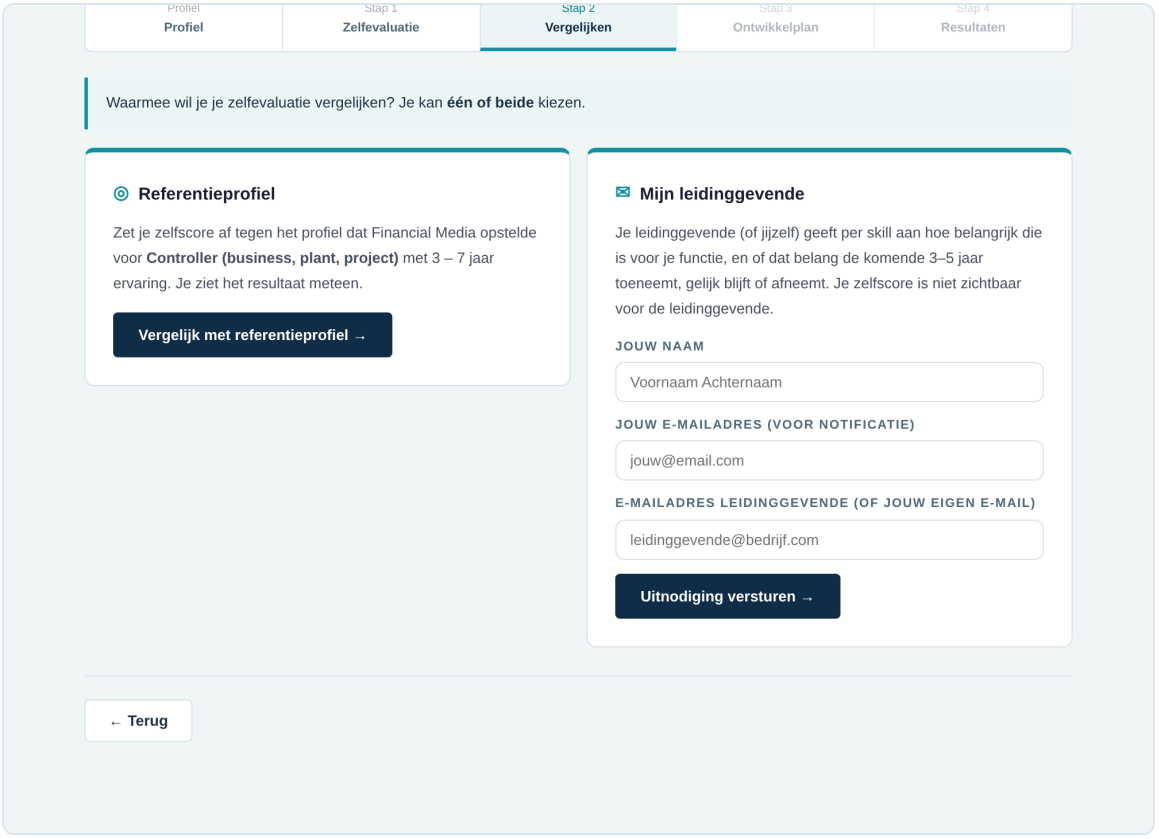
Stap 1: scoor per groep, of open een groep om per skill te scoren.

> **Tip:** scoor wat je vandaag kan, niet wat je zou willen kunnen. Twijfel je tussen twee scores, kies dan de laagste.

---

2 Vergelijken

Kies waarmee je je zelfevaluatie wil vergelijken. Je kan één of beide kiezen.



Stap 2: vergelijk met het referentieprofiel en/of nodig je leidinggevende uit.

Referentieprofiel

Financial Media stelde per functie een profiel op: hoe belangrijk is elke skill voor die functie, en hoe evolueert dat belang de komende 3 à 5 jaar. De scan kiest automatisch het profiel dat past bij de functie en de ervaring die je in stap 0 opgaf. Klik op *Vergelijk met referentieprofiel* en je ziet **meteen** je resultaat.

Is er voor jouw functie (nog) geen profiel, dan meldt de scan dat. Je kan dan wel je leidinggevende uitnodigen.

Je leidinggevende

Je leidinggevende kent jouw concrete functie het best. Vul in:

1. je naam,
2. je eigen e-mailadres (om te horen wanneer je rapport klaar is),
3. het e-mailadres van je leidinggevende.

Klik op *Uitnodiging versturen*. Je leidinggevende krijgt een e-mail van **scan@thinknova.be** met een persoonlijke link. Zodra die klaar is, krijg je zelf een e-mail met een link naar je volledige rapport.

> **Je zelfscore blijft verborgen** voor je leidinggevende. Die geeft dus een onafhankelijk oordeel over het belang van de skills, zonder jouw scores te zien.

Geen leidinggevende beschikbaar? Vul dan je eigen e-mailadres in als leidinggevende en vul het belang zelf in, vanuit jouw kijk op je functie.

Beide kiezen

Kies je allebei, dan kan je bij het ontwikkelplan en de resultaten bovenaan wisselen tussen *Referentieprofiel* en *Mijn leidinggevende*. Interessant: waar verschillen de verwachtingen van je eigen organisatie van de markt?

Belang, trend en kloof

Drie begrippen die overal in je resultaat terugkomen.

Belang (1–10)

Hoe belangrijk een skill is voor jouw functie, volgens het referentieprofiel of je leidinggevende.

BELANG	BETEKENIS
1 – 2	Weinig belang: zelden nodig in deze functie
3 – 4	Beperkt: basisbegrip volstaat
5 – 6	Gemiddeld: regelmatig nodig
7 – 8	Belangrijk: wordt verwacht van wie de functie goed uitoefent
9 – 10	Cruciaal: kern van de functie

Trend (komende 3 à 5 jaar)

Wordt de skill belangrijker of minder belangrijk? Elk teken staat voor ongeveer één punt op de schaal van 10.

TEKEN	BETEKENIS
+++	Sterk belangrijker (± 3 punten)
++	Duidelijk belangrijker (± 2 punten)
+	Iets belangrijker (± 1 punt)
=	Blijft gelijk
– −− −−−	Iets / duidelijk / sterk minder belangrijk

Kloof

De kloof is het **belang min je zelfscore**. Een positieve kloof betekent groeiruimte; nul of negatief betekent dat je op of boven het verwachte niveau zit. Op basis van de kloof van vandaag toont de scan de **opleidingsnood**:

- **Geen nood**: kloof van 2 of minder
- **Matig**: kloof van 3 à 4
- **Hoge nood**: kloof van 5 of meer

Met de trend berekent de scan ook het **belang binnen 3 à 5 jaar** (belang + trend, met 10 als maximum) en dus de **kloof van morgen**. Zo zie je bij elke skill wat er gebeurt als je niets doet.

> **Voorbeeld.** Je scoort jezelf **5** op *AI-output beoordeling*. Het belang is **7** met trend `+++`. Vandaag is je kloof +2 (geen nood). Binnen 3 à 5 jaar wordt het belang 10 en je kloof +5: *"Kloof groeit naar +5"*. Een skill om nu al aan te werken.

In de kolom **Evolutie** zie je telkens één van deze meldingen: *Kloof groeit*, *Er ontstaat een kloof*, *Kloof krimpt*, *Kloof verdwijnt*, *Belang stijgt* (je zit nu nog op niveau) of *Belang daalt*.

---

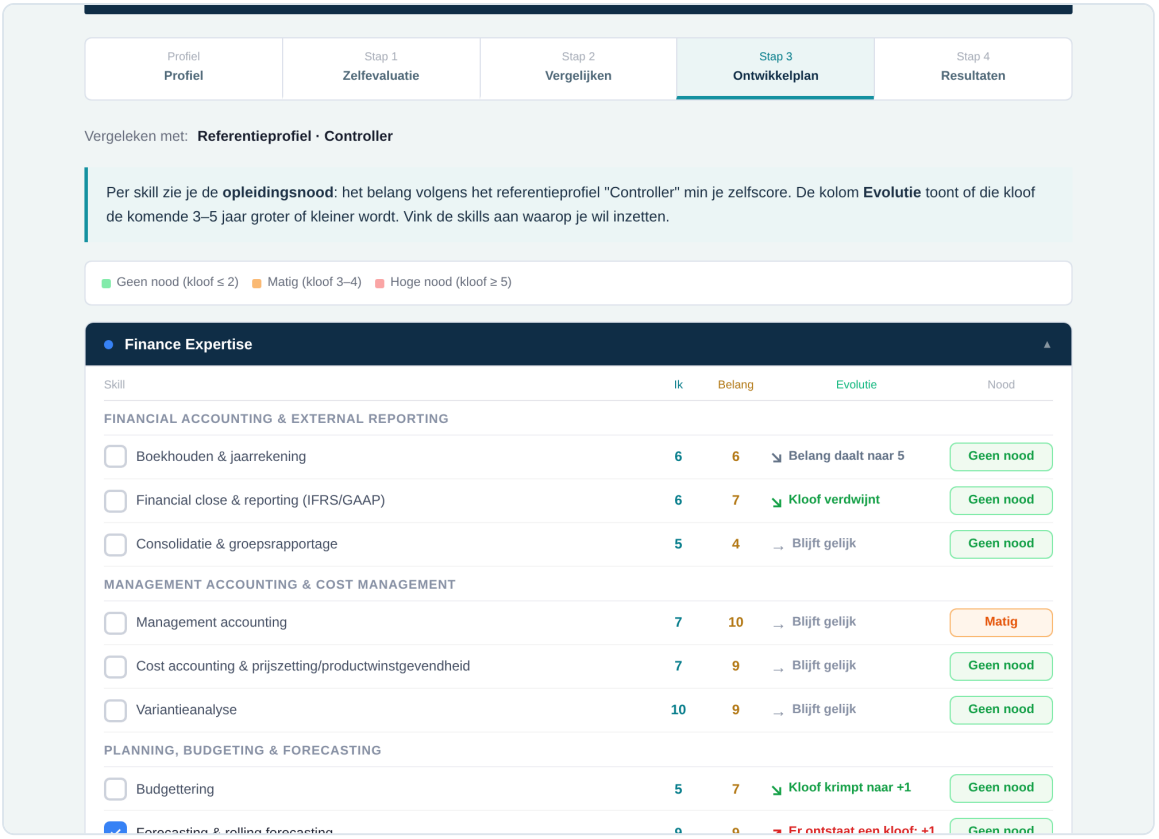
3 Ontwikkelplan

Kies de skills waarop je de komende tijd wil inzetten, en noteer hoe.

Per skill zie je naast elkaar:

- **Ik**: je zelfscore,
- **Belang**: volgens het referentieprofiel of je leidinggevende,
- **Evolutie**: wat de trend met je kloof doet,
- **Nood**: geen, matig of hoog.

Vink de skills aan waarop je wil inzetten. Er verschijnt een tekstvak waarin je noteert *hoe* je je wil ontwikkelen: een opleiding, een project, iemand die je kan coachen… Klik op *Opslaan* om je keuzes te bewaren. Je ontwikkelplan blijft altijd aanpasbaar.



Stap 3: kies je prioriteiten en noteer hoe je eraan werkt.

> **Hoe kies je?** Begin bij skills met een hoge nood *én* een groeiende kloof. Beperk je tot 3 à 5 prioriteiten: liever een paar skills echt vooruit dan alles een beetje.

4 Resultaten

Je volledige analyse op één pagina.

Jij tegenover het profiel

Bovenaan staat met wie je vergeleken wordt. Koos je beide, dan wissel je hier tussen het referentieprofiel en je leidinggevende.

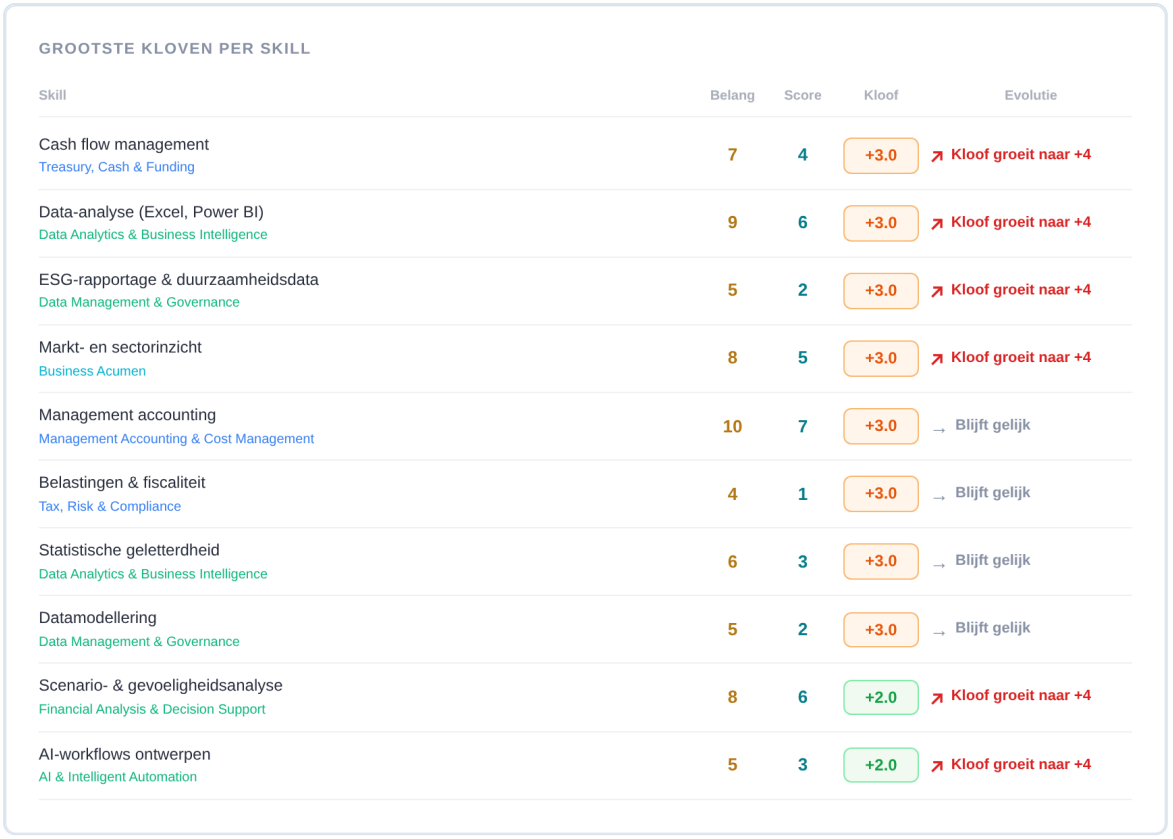
- Het **spinnenweb** toont per domein je **zelfscore** (turkoois), het **belang** (goud, streepjeslijn) en het belang binnen 3 à 5 jaar (gestippelde lijn).
- De tabel **per domein** toont dezelfde cijfers met een balk: de turkooise balk is je score, het gouden streepje het belang. Klik op een domein om de groepen eronder te zien. Onder elke naam staat hoeveel skills een groeiende kloof hebben.



Spinnenweb en overzicht per domein; open een domein voor het detail.

Grootste kloven per skill

De tien skills met de grootste kloof, met belang, score, kloof en evolutie. Dit is meestal de beste vertrekbasis voor je ontwikkelplan.



De tien grootste kloven, met wat de trend ermee doet.

AI-advies

Klik op *Genereer advies* voor een persoonlijk leerplan: een korte schets van je profiel, je top 3 prioriteiten, concrete acties en een quick win. Het advies houdt rekening met je functie, je ervaring, je kloven (vandaag en straks) en je gekozen ontwikkelpunten. Het sluit af met aanbevolen resources van ThinkNova (FM.be, Ambition Academy, Wakaaro, ESG Ambition).

AI-aanbevelingen

Gepersonaliseerd leerplan

1. Profiel
Je bent een controller met een stevige basis in management accounting en kostprijsanalyse. De grootste groeiruimte ligt in data en AI, en in het vooruitkijken.

2. Top 3 prioriteiten
- Forecasting en scenario-analyse: hier groeit het belang het snelst.
- AI-output kritisch beoordelen: AI neemt rekenwerk over, de controle blijft bij jou.
- Storytelling met cijfers: je analyses moeten de business overtuigen.

3. Concrete actiestappen
- Bouw de volgende forecast driver-based op, met drie scenario's.
- ...

Aanbevolen ThinkNova resources:
- Opleidingen rond FP&A en forecasting via Ambition Academy
- Artikels over AI in finance op FM.be

Persoonlijk AI-advies op basis van je resultaat.

> Het AI-advies is een vertrekpunt, geen oordeel. Lees het kritisch en bespreek het met je leidinggevende of HR.

Rapport als PDF

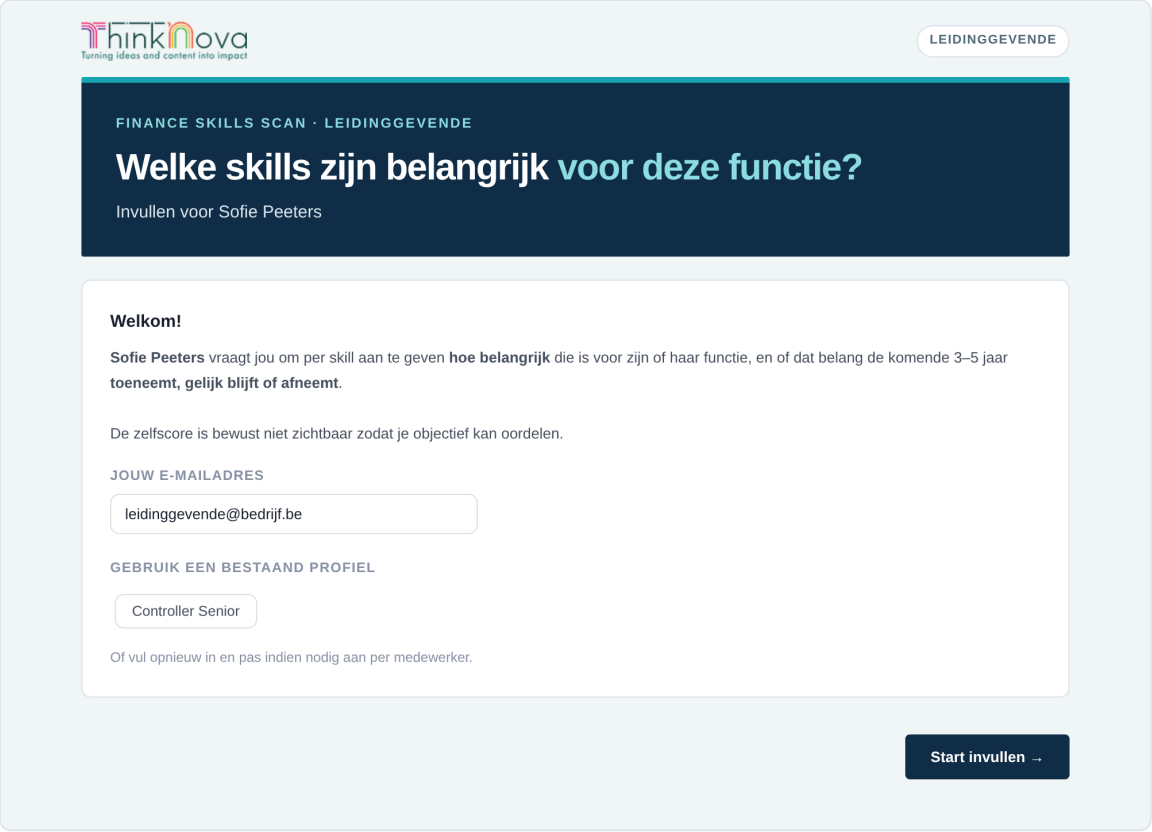
Onderaan download je je rapport als PDF. Genereer eerst het AI-advies, vul je e-mailadres in en klik op *Download PDF*. Het rapport bevat je profiel, het overzicht per domein, de grootste kloven met hun evolutie, je ontwikkelplan en het AI-advies: ideaal als basis voor een ontwikkelgesprek.

Voor de leidinggevende

Een medewerker vraagt je om het belang van de skills voor zijn of haar functie in te vullen. Reken op ongeveer 10 à 15 minuten.

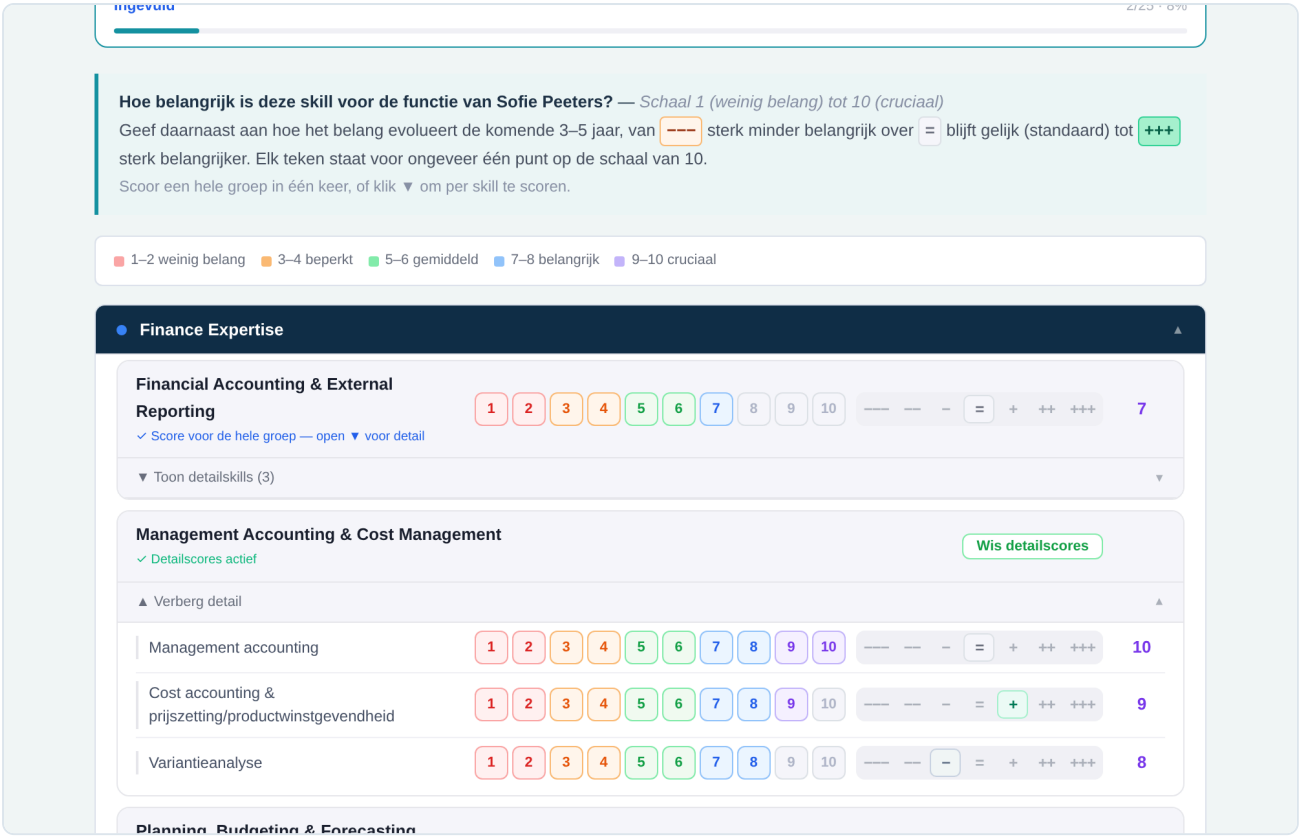
Zo werkt het

1. Je krijgt een e-mail van **scan@thinknova.be** met een persoonlijke link. Klik op *Invullen als leidinggevende*.
2. Vul je e-mailadres in. Heb je eerder profielen bewaard, dan verschijnen die hier (zie verder).
3. Geef per skill het **belang** voor de functie (1–10) en de **trend** voor de komende 3 à 5 jaar, van `---` tot `+++`. Standaard staat de trend op `=`; pas die enkel aan als je een verschuiving verwacht.
4. Klik op *Volgende*. Kies dan *Opslaan & versturen* (je scores worden ook bewaard als profiel om later te hergebruiken) of *Versturen zonder opslaan*. De medewerker krijgt automatisch een e-mail dat het rapport klaar is.



Het welkomstscherm, met eerder bewaarde profielen.

Net als de medewerker kan je per groep één score geven of de groep openen en elke skill apart scoren. De trend kan je per groep of per skill instellen.



Belang (1–10) en trend (−−− tot +++) per groep of per skill.

> **De zelfscore van de medewerker zie je niet.** Zo geef je een onafhankelijk oordeel over wat de functie vraagt, los van wat de medewerker vandaag kan.

Profielen hergebruiken

Heb je meerdere medewerkers met een gelijkaardige functie? Bewaar je scores na het invullen als profiel (bv. *"Controller Senior"*). Bij een volgende medewerker laad je dat profiel met één klik en pas je aan waar nodig. Dat bespaart tijd en zorgt voor consistentie.

Na het versturen

Je scores zijn definitief zodra je ze verstuurt; de link werkt daarna niet meer. Ook de zelfevaluatie van de medewerker wordt dan vergrendeld, zodat de vergelijking eerlijk blijft. Het ontwikkelplan kan de medewerker wel blijven aanpassen.

Gebruik het rapport van je medewerker als basis voor een ontwikkelgesprek: waar zijn jullie het eens, waar verschillen jullie, en welke 3 à 5 skills krijgen voorrang?

Veelgestelde vragen

Kan mijn leidinggevende mijn zelfscore zien?

Nee. Je leidinggevende ziet je zelfscore niet tijdens het invullen. Pas als je zelf je rapport deelt, bijvoorbeeld de PDF, ziet hij of zij je resultaat.

Kan ik mijn zelfevaluatie nog aanpassen?

Ja, zolang je leidinggevende zijn scores nog niet verstuurd heeft. Vergelijk je enkel met het referentieprofiel, dan kan je altijd terug naar stap 1 en je resultaat past zich aan. Zodra je leidinggevende verstuurd heeft, wordt je zelfevaluatie vergrendeld. Je ontwikkelplan en notities blijven altijd aanpasbaar.

Er is geen referentieprofiel voor mijn functie.

We werken de profielen geleidelijk uit. Nodig intussen je leidinggevende uit, of vul zelf het belang in door je eigen e-mailadres als leidinggevende op te geven.

Ik heb weinig ervaring. Is het profiel niet te streng?

Een referentieprofiel beschrijft wat een functie vraagt van iemand die ze volwaardig uitoefent. Met weinig ervaring is het normaal dat je op verschillende skills nog onder het profiel zit: dat is net je groeiruimte. Kijk vooral naar de grootste kloven en de skills met een groeiende kloof.

Wat als mijn leidinggevende niet reageert?

Je kan de uitnodiging opnieuw versturen in stap 2. Intussen kan je, als er een profiel is voor je functie, al vergelijken met het referentieprofiel.

Hoe kom ik later terug bij mijn resultaat?

Op hetzelfde toestel en in dezelfde browser ga je gewoon naar scan.thinknova.be en ga je verder waar je was. Vulde je leidinggevende de scan in, dan brengt de link in de e-mail je altijd terug bij je rapport. Download zeker ook de PDF om je resultaat te bewaren.

Wat gebeurt er met mijn gegevens?

Je antwoorden worden bewaard in een beveiligde database in de EU en zijn enkel toegankelijk via de scan zelf. Financial Media gebruikt de scores enkel **anoniem en geaggregeerd**, bijvoorbeeld om de referentieprofielen te verbeteren en trends in de finance-functie te volgen. Er worden geen individuele resultaten gedeeld.

Vragen?

Neem contact op met Peter via peter@thinknova.be.

Scan: scan.thinknova.be · Financial Media: www.fm.be · ThinkNova: www.thinknova.be