

Talentgericht werken

Routeplanner voor succesvolle implementatie

VIJF Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none">• De organisatie neemt een jaar de tijd voor de introductie en begeleiding van talentgericht werken en de i-Talent software als ondersteuning daarbij• Voor deze periode een interne projectleider aangesteld met een projectteam of regiegroep (inclusief vertegenwoordiger uit de OR), ondersteund door een externe projectleider van e-Progress• Het hele jaar door wordt periodiek en per doelgroep aandacht besteed aan de visie, mindset en skills die de organisatie met talentgericht werken voor ogen heeft• Speciale aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling en evaluatie van de rol van leidinggevend en bij het realiseren van talentgericht werken• In de samenwerking tussen organisatie en e-Progress worden kennis, draaiboeken en toolkit direct aan de interne HR-professionals overgedragen
WHY Visie op talentgericht werken expliciteren	<p>Ambitie</p> <ul style="list-style-type: none">• Als directie/MT heb je je visie en (meetbare) doelstellingen op het gebied van resultaat- en talentontwikkeling geformuleerd op 1A4• De interne projectleider heeft een projectteam of regiegroep samengesteld en een projectplan vervaardigd voor het realiseren van deze visie en doelstellingen met behulp van het i-Talent platform <p>Werkwijze</p> <ul style="list-style-type: none">• Wij begeleiden de interne projectleider gedurende het eerste jaar• Er worden twee interactieve sessies belegd om de visie en doelen op tafel te krijgen• Er is per kwartaal een rapportage aan de directie/het MT• Elke maand komt het projectteam samen• Er wordt een maandelijks nieuwsitem opgesteld voor alle medewerkers <p>Rollen</p> <ul style="list-style-type: none">• Interne projectleider, projectteam en interne HR-professionals; externe projectleider
WHAT i-Talent platform op maat inrichten en beproeven	<p>Ambitie</p> <ul style="list-style-type: none">• Het projectteam heeft samen het i-Talent platform ingericht en beproefd• Functieprofielen, teamdoelstellingen, competentie en expertise bibliotheek zijn geactualiseerd• Key users en HR professionals zijn toegerust om inhoudelijke en technische vragen van medewerkers en leidinggevend en te beantwoorden <p>Werkwijze</p> <ul style="list-style-type: none">• In een maand tijd wordt met het projectteam een site op maat gemaakt en op basis van ervaringen verbeterd• Een aparte sessie voor de simulatie van het software platform, inclusief korte soft skills onderdelen• Er is een overzicht met criteria waaraan de ervaringen van het projectteam worden getoetst <p>Rollen</p> <ul style="list-style-type: none">• Interne projectleider, projectteam, key users, HR-professionals; externe implementatieconsultant
HOW Mindset en skills bij leidinggevend en medewerkers activeren	<p>Ambitie</p> <ul style="list-style-type: none">• Leidinggevend en medewerkers omarmen de ambitie en doelstellingen van de organisatie met talentgericht werken en zijn vertrouwd met het platform dat daarbij hoort• Iedereen begrijpt hoe (schriftelijk) feedback geven en ontvangen en het formuleren van uitdagende team- en persoonlijke doelen helpt om goed samen te werken en je te ontwikkelen• De leidinggevend en spreken hun commitment uit voor de rol die zij hebben bij talentgericht werken <p>Werkwijze</p> <ul style="list-style-type: none">• Er worden periodiek door het hele jaar heen workshops georganiseerd met groepen medewerkers voor mindset, skills en het werken met het i-Talent platform• De leidinggevend en hebben periodiek een inspiratiebijeenkomst om talentgericht werken te ondersteunen en ervaringen uit te wisselen• Medewerkers en leidinggevend en ontvangen wekelijks een uitnodiging om gebruik te maken van het platform <p>Rollen</p> <ul style="list-style-type: none">• Interne projectleider, projectteam, HR-professionals/trainers; externe projectleider en trainers verzorgen