



Strategisch Talentmanagement

Inhoud

1. Vraagstukken
 2. Wat we bieden
 3. De resultaten die je kunt verwachten
 4. Hoe ziet Strategisch Talentmanagement traject eruit?
-

1. Vraagstukken

Het organiseren van talenten en competenties rondom de strategie en organisatie doelstellingen vraagt een doordacht plan van aanpak en goede communicatie naar teams en medewerkers. Zodat elke leidinggevende en elk teamlid weet waarvoor ze aan de lat staan. Ze kunnen ervan op aan dat de juiste context gecreëerd wordt om de talenten en de diversiteit van het team te benutten.

Weten hoe de talenten en competenties binnen het team bijdragen aan het succes van de organisatie, motiveert, verbetert de samenwerking en geeft richting aan individuele en teamontwikkeling. Zeker als een nieuwe strategie, een veranderende vraag, en interne en externe uitdagingen, vragen om een nieuwe manier van (samen)werken. Strategisch Talentmanagement geeft je de tools in handen om een boost te geven aan de benodigde organisatieontwikkeling.

Wil je jouw team of organisatie versterken door toekomstbestendig personeelsmanagement? Wil je ontdekken of je de juiste competenties in huis hebt om de ambities en strategische doelen te realiseren? Wil je de samenwerking in een team verbeteren en het leiderschap verstevigen?

2. Wat we bieden

ADJ biedt ondersteuning bij de vormgeving van personele versterking en talentmanagement. De strategie, ambities en uitdagingen van de organisatie zijn ons startpunt. Wij helpen in kaart te brengen welke talenten en competenties teams al in huis hebben, op welke manier deze talenten benut en verder ontwikkeld kunnen worden en welke specifieke talenten en competenties aanvulling behoeven om de organisatie- of teamdoelstellingen succesvol tot uitvoering te brengen.

3. De resultaten die je kunt verwachten

- Je weet wat de 'competenties van de toekomst' zijn voor jouw organisatie
- Je ontdekt welk (onbenut) talent je in huis hebt en hoe je deze kunt inzetten voor het behalen van de organisatiedoelstellingen
- Individuele teamleden ontdekken welk ontwikkelpotentieel ze hebben en hoe ze met hun talenten kunnen bijdragen aan de organisatie- en teamdoelen
- Je weet hoe ieders leiderschap bijdraagt aan het benutten van de talenten en diversiteit van het team
- Je weet op teamniveau welke talenten en competenties ontwikkeling of aanvulling behoeven en hebt alle ingrediënten in handen om te komen tot een concreet ontwikkelplan en wervingsplan

4. Hoe ziet een Strategisch Talentmanagement traject eruit?

We volgen met Strategisch Talentmanagement (STM) een maatwerk plan van aanpak dat specifiek aansluit bij de vraag. We starten daarom met een uitgebreide kennismaking en intake, waarin we de vraag onderzoeken en de scope en het proces van de opdracht bepalen. Vervolgens stellen we een maatwerk plan van aanpak op. We zorgen voor draagvlak bij de belangrijkste stakeholders en verzorgen bij elke stap in het traject de communicatie, zodat alle teamleden aangesloten blijven. Ook zorgen we vanaf het begin voor borging van STM, zodat de organisatie na ons vertrek zelf verder kan. We maken onszelf als adviseurs graag overbodig.

Een STM traject zes stappen (zie figuur hieronder), die in het plan van aanpak zijn aangescherpt om maatwerk te leveren dat specifiek aansluit bij de vraag. In het plan van aanpak doen we ook een voorstel voor de planning; je kunt uitgaan van zo'n vier tot zes maanden voor het doorlopen van het STM traject. Waarna je als organisatie zelf, of met onze hulp, aan de slag gaat met de implementatie.

Een traject bestaat uit deskresearch, enkele analyses en een reeks workshops, waarin we samen met onze opdrachtgever Strategisch Talent Management vormgeven. Ook gaan leidinggevenden zelf aan de slag met een aantal analyses, waardoor een goed beeld ontstaat van de huidige situatie. De inzichten uit de analyses brengen we samen met onze bevindingen uit de deskresearch. Zo werken we samen aan een helder overzicht van de uitdagingen en speerpunten voor de organisatie.

Strategisch Talent Management (STM) in 6 stappen®



Workshop 1

In de eerste workshop leggen we het fundament voor STM: we bespreken de strategische richting, de ambities en uitdagingen van de organisatie, en belangrijkste externe ontwikkelingen. Wat betekenen de (externe) ontwikkelingen en ambities voor de ontwikkeling van de organisatie? We onderzoeken hoe er (samen)gewerkt wordt en of de toekomst daarin iets anders zal vragen dan jullie nu doen; hoe werken we en hoe behalen we resultaten met elkaar? Nu en in de toekomst, hoe zien we dat veranderen? Wat zijn onze uitdagingen? Welke nieuwe rollen en functies zien we ontstaan?

Workshop 2

Vaststellen Competenties van de Toekomst: we bepalen op basis van de bespreekpunten uit de eerste workshop de speerpunten voor de organisatie- en teamontwikkeling vast en we adviseren over de Competenties van de Toekomst; de competenties die essentieel zijn voor het team om de (toekomstige) ambities waar te maken. De Competenties van de Toekomst zijn die competenties waar extra aandacht naar toe moet gaan in de ontwikkeling van medewerkers en in de werving van toekomstige collega's.

Vervolgens brengen we het ontwikkelpotentieel in kaart. De leidinggevenden gaan aan de slag met het invullen van de HR3P-matrix om het huidig functioneren en ontwikkelpotentieel dat momenteel in de organisatie aanwezig is inzichtelijk te maken. Op basis hiervan kan er gericht worden gewerkt aan de ontwikkeling van het aanwezige talent.

Daarnaast zetten wij optioneel de Talenten en Motivatie Analyse (TMA) in als instrument om in kaart te brengen welke talenten in het team aanwezig zijn en wat het ontwikkelpotentieel is van het team. De individuele TMA maakt inzichtelijk over welke talenten en drijfveren deelnemers beschikken, in welke mate zij aanleg en motivatie hebben voor het ontwikkelen van een breed scala aan competenties en welke behoeften zij hebben met betrekking tot samenwerking.

Medewerkers ontvangen van via email de uitnodiging voor het online invullen van de TMA. Daarna volgt een individueel gesprek om de talenten rapportage te bespreken. De individuele TMA's zullen verwerkt worden in de gezamenlijke teamanalyse, zodat een helder overzicht ontstaat van het ontwikkelpotentieel en de ontwikkelvraag van het team.

Workshop 3

Gap analyse: de conclusies uit de teamanalyses worden naast de Competenties van de Toekomst gelegd om de 'gap' tussen de bestaande en gewenste situatie te bepalen. Er wordt gefocust en een top 4 van speerpunten wordt vastgesteld. Dit zijn de gebieden waar de organisatie zich op moet richten om het talentmanagement te verbeteren.

In de derde workshop doet het gehele team mee en, als is gekozen voor de inzet van TMA's, delen we de Teamanalyse met elkaar in een gesprek, waarin de beelden uit de individuele TMA's met elkaar in verband worden gebracht. De teamanalyse geeft weer welk potentieel het team heeft om de Competenties van de Toekomst te ontwikkelen en welke talenten ieder teamlid zou willen inbrengen t.b.v. het team. Deze analyses geven alle inzichten om de 'gap' naar de toekomst te overbruggen, bijvoorbeeld door ontwikkeling van huidige medewerkers of door het werven van aanvullende talenten en competenties.

De laatste workshop staat in het teken van Oplossingen & Acties:

Nu we alle analyses gemaakt hebben, gaan we aan de slag met de oplossingen. In de vierde en laatste workshop overbruggen we samen met het team de 'gap' naar de toekomst. Voor deze finale stap is het belangrijk dat we de inzichten die we hebben opgedaan, omzetten in een concreet plan van aanpak dat past bij de dagelijkse praktijk.

We stellen de ontwikkeling van de huidige medewerkers en het team centraal en bepalen wat we concreet gaan doen om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling. Ook kijken we naar de rol van leiderschap voor het creëren van de juiste context, zodat de diversiteit en de talenten in het team benut worden. Denk aan: persoonlijke ontwikkelplannen, teamontwikkeling, nieuwe rollen en taakdifferentiatie, en leiderschapsontwikkeling. Welke activiteiten gaan we hiervoor ontplooien? Wat is een realistische tijdlijn? En wie worden er verantwoordelijk voor de actieplannen?

Eindverslag. We zorgen uiteraard voor borging; jullie ontvangen naderhand alle bevindingen en inzichten, samen met onze adviezen, netjes uitgewerkt in een helder einddocument en een 'roadmap' met alle acties uit het plan van aanpak.



Implementatie STM

De STM roadmap biedt een helder overzicht van alle acties met tijdsplanning en eigenaarschap. De implementatie wordt meestal uitgevoerd door de organisatie zelf, maar desgewenst kunnen we hierbij ondersteunen. We blijven ten alle tijden beschikbaar om samen met onze opdrachtgever de voortgang te blijven monitoren en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie- en Continuïteitsgesprekken

In het jaar na het STM traject vindt er een eerste evaluatie- en continuïteitsgesprek plaats met de adviseurs van ADJ om Strategisch Talentmanagement up-to-date te houden en nieuwe trends en ontwikkelingen te bespreken. Hierbij wordt er gekeken naar de behaalde resultaten en hoe STM duurzaam geïntegreerd kan worden in de dagelijkse activiteiten van de organisatie.

Ook denken we mee over eventuele vervolgstappen en wordt er gekeken naar de mogelijkheden om het talentmanagement verder te optimaliseren. Soms zijn er nieuwe uitdagingen of ambities bijgekomen en is het nodig om bij te sturen. Door deze evaluatie en continuïteitsgesprekken te blijven voeren, kan de organisatie zich blijven ontwikkelen op het gebied van talentmanagement en blijft het Strategisch Talentmanagement actueel en relevant voor de organisatie.

Interesse?

Wil je meer weten over strategisch talentmanagement? Neem dan contact met ons op, we beantwoorden graag je vragen. Bel met Anna van der Giessen: +31 6 1129 6697 of mail naar: anna@adj.nl.