Factbased Talent Management

Impact op organisatiedoelstellingen met de Talent Profiler

HI-ACADEMY

CONCLUSION

Veel organisaties hebben de transitie naar datagedreven werken en fact-based besturing ingezet. Vraagstukken die hierbij spelen zijn de wendbaarheid van mensen, de impact van digitalisering op de medewerkers, medewerkertevredenheid en binding/behoud van medewerkers. Ook medewerkers zelf hebben behoefte aan meer inzicht in en grip op hun persoonlijke ontwikkeling. Het goed faciliteren van leren is niet alleen belangrijk voor het behoud van mensen en hun werkplezier, maar ook voor het realiseren van de digitale transitie. Maar hoe doe je dit nou en hoe meet je dat het geleerde ook daadwerkelijk impact heeft en waarde toevoegt aan de organisatie- en veranderdoelstellingen?

Ontdekken van talent en motivatie

Welke vakinhoudelijke competenties heb je als organisatie in huis, wat drijft de mensen, wat vinden ze leuk aan hun werk en waar zitten hun talenten? Welke kennis en compenties zijn nodig om de bedrijfsdoelstellingen te halen en wat is de gap? Als je hier zicht op hebt ben je als organisatie in staat om de medewerkers een persoonlijk ontwikkelpad te bieden dat aansluit bij hun talent, motivatie én bij de bedrijfsdoelstellingen.

Talent Profiler – Kennis met impact

Met de Talent Profiler maken wij inzichtelijk in welke mate een medewerker de vakinhoudelijke en gedragscompetenties bezit voor de huidige rol,

in welke mate er plezier gehaald wordt uit het toepassen en of er een wil is om te leren. Daarbij brengen wij de persoonlijke talenten en drijfveren in kaart. Op deze manier wordt inzichtelijk waarin iemand zich kan ontwikkelen binnen de rol en waar groeimogelijkheden liggen naar andere posities binnen de organisatie.

Factbased talent management – de aanpak

Met de Factbased Talent Management methodiek van de Hot ITem Academy ben je als leidinggevende in staat je medewerkers datagedreven te begeleiden in hun talentontwikkeling en loopbaan binnen de organisatie. In drie stappen kun je van start met meetbare ontwikkelplannen!

Stap 1: vaststellen veranderdoelstellingen en ambities

Als je medewerkers wilt laten ontwikkelen, zit hier meestal een reden en ambitie achter. In een interactieve workshop maken we jullie doelstellingen en ambities scherp en kijken we naar de KPI's die hieraan verbonden zijn. Op deze manier is er een eenduidig vertrekpunt.

Stap 2: profiling

Als de doelstellingen concreet zijn, maken we een verdiepingsslag op de functies. Per rol doorleven we met een aantal vakspecialisten in interactieve sessies welke doelstellingen en resultaten hierbij horen en welke vakinhoudelijke en gedragscompetenties benodigd zijn.

Stap 3: 0-meting

Aan de hand van de vorige stappen stellen we een 360°-assessment op in de Talent Profiler die past bij de organisatie. In dit assessment kijken we in welke mate competenties aanwezig zijn, hoe leuk iemand deze vindt, wat de bereidheid tot leren is en wat iemands drijfveren en talenten zijn. We kijken niet alleen naar het zelfbeeld, maar ook naar het beeld dat een collega en manager hebben van deze persoon. Alle uitkomsten worden inzichtelijk gemaakt in een rapport op individueel en teamniveau.

Meetbare ontwikkelplannen

Na het doorlopen van bovenstaande stappen kun je gericht aan de slag met de gewenste en best passende ontwikkeling.

Stap 4: strategische kennisontwikkeling

Aan de hand van het rapport stellen we samen met de medewerkers ontwikkelplannen op en kunnen zij concreet aan de slag met hun groeipad. Dit kan binnen hun huidige functie zijn maar ook ter voorbereiding op hun toekomstige rol. We kijken naar alles wat nodig is om zowel de persoonlijke als organisatiedoelstellingen te realiseren. Het geleerde daadwerkelijk toepassen in de praktijk is in deze fase een belangrijk onderdeel, omdat de theorie dan pas echt beklijft.

Stap 5: meten

Na een periode van zes tot acht maanden voeren we een herhaalmeting uit met hetzelfde assessment en doen we een scan op de doelstellingen en KPI's die aan het begin van het traject zijn vastgesteld. Hiermee wordt inzichtelijk in welke mate de competenties zijn gegroeid en de doelstellingen en KPI's zijn gerealiseerd.

Een belangrijke voorwaarde voor succes is dat je regelmatig opnieuw kijkt naar de resultaten die je als organisatie wilt behalen en dat je de benodigde competenties hieraan koppelt. Op deze manier creëer je een gestructureerd en meetbaar continuous learning platform.

Meer weten?

Wil je weten wat de Hot ITem Academy kan betekenen voor het datagedreven begeleiden van jouw medewerkers in hun talentontwikkeling en loopbaan binnen de organisatie? Neem vandaag nog contact met ons op voor een vrijblijvend adviesgesprek.

Wie is de Hot ITem Groep?

Hot ITem Groep gelooft in wendbare, datagedreven organisaties die de concurrentie voorblijven door zich snel te kunnen aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen. Alles wat wij doen heeft tot doel om de performance van mensen, afdelingen en organisaties onderscheidend te verbeteren. Dit doen wij samen met onze klanten, op basis van kwalitatief goede data en inzicht in de cruciale zaken.

Op dit moment telt de Hot ITem Groep bijna 250 hoogopgeleide professionals, voornamelijk consultants, organisatiedeskundigen en technisch specialisten.

DE HOT ITEM GROEP

Danzigerkade 19

1013 AP Amsterdam

Telefoon: +31 20 581 02 00

E-mail: info@hotitem.nl

© Hot ITem Conclusion BV

HOT ITEM CONCLUSION
Factbased sturen met BI vanuit een wendbaar datafundament

HOT ITEM ACADEMY
Meetbare transitie naar een datagedreven organisatie en cultuur

FUTURE FACTS CONCLUSION
Voorspellen en anticiperen met Business Analytics

DATATRUST CONCLUSION
Pensioenfondsen in control voor een datagedreven toekomst

HIBRID CONCLUSION
Informatiecontinuïteit in een datagedreven organisatie