Talentmanagement: één platform voor ontwikkeling, beoordeling en loopbaanplanning!

Wij geloven erin dat organisaties het verschil maken wanneer zij de talenten van hun mensen op de goede manier inzetten. Dat kan alleen als medewerkers daarin zelf een actieve rol vervullen en zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen prestaties en ontwikkeling. e-Progress nodigt medewerkers en hun leidinggevenden uit hun talenten te onderzoeken, ontwikkelen en benutten… En lezer, we hopen u met deze bijdrage uit te dagen uw eigen visie te formuleren op de inzet van talenten in uw organisatie.

Mijn Portfolio: regie bij de medewerker
Stel u de volgende situatie voor. Elke medewerker houdt zijn of haar eigen portfolio bij. Daarin staat welke kennis en ervaring een medewerker meeneemt uit eerdere werksituaties, hoe het er met zijn of haar talenten voorstaat in de huidige functie en wat de ambitie is voor de nabije toekomst. Het antwoord op de vraag 'waar ben ik' en 'waar wil ik naar toe' kan worden verwoord in een 'persoonlijk ontwikkelingsplan', als onderdeel van dit portfolio. Resultaten van assessments, leereffecten uit opleiding en training, feedback van collega's en klanten en informatie uit functionerings- en beoordelingsgesprekken worden in het portfolio verwerkt, evenals presentaties, video's en ander illustratief materiaal. Hetzelfde geldt voor uitkomsten van tests waarin (periodiek) de bekwaamheidseisen worden gemeten. Een uitnodigende webbased omgeving voor de gehele organisatie is voor medewerkers 24/7 beschikbaar op hun eigen tablet. Medewerkers sturen op deze manier hun eigen ontwikkeling, maken hun talenten zichtbaar en positioneren zich voor functies en projecten die passen bij hun ambitie. Op deze manier worden kennis en ervaring ontsloten, weten medewerkers elkaar te vinden en kun je als organisatie talent selecteren en teams samenstellen ('strategische personeelsplanning').

Mijn Performance: medewerker in leidinggevende in gesprek
Natuurlijk kunnen medewerkers hun talenten alleen goed inzetten als zij weten wat er van hen wordt verwacht. Dat veronderstelt dat medewerkers frequent contact hebben met hun leidinggevende over de invulling van hun functie en de ontwikkeling van hun kennis en competenties. Een vaste gesprekscyclus per jaar is daarvoor een prima basis, met bijvoorbeeld een startgesprek voor jaarafspraken, een tussentijds overleg om samen naar de voortgang te kijken en een eindgesprek om de behaalde prestaties en ontwikkeling te evalueren. Leidinggevenden reiken het kader aan door aan het begin van het jaar de doelstellingen en strategie mee te geven. Vanaf dat moment is de medewerker 'in de lead': bereidt zelf de gesprekken voor, vraagt feedback van klanten en collega's en werkt zijn of haar portfolio bij. In gesprekken vult de leidinggevende aan, brengt nieuwe perspectieven in en investeert in 'het goede gesprek'. Eindgesprekken zijn dan ook nooit een verrassing en als afspraken niet worden bereikt, is er al eerder actie ondernomen en hulp geboden. Op deze manier wordt ieders bijdrage op de juiste wijze inzichtelijk en gewaardeerd en heb je als leidinggevende en organisatie een goed beeld van de waardering en ontwikkeling per afdeling, functiegroep of team. Het spreekt voor zich dat een webbased omgeving hier zorgt voor tijdsbesparing, verslaglegging en continu inzicht in de voortgang van de gesprekscyclus.

© e-Progress 2014/02 Visie op e-HRM en onze software

Mijn Ontwikkeling: digitale werk en leeromgeving onder handbereik
Medewerkers worden ondersteund bij hun performance en ontwikkeling door een 'blended' leer- en werkomgeving. Hierin vinden zij actuele informatie, werkinstructies en andere hulpmiddelen om hun werkzaamheden goed uit te voeren, evenals verwijzingen naar collega's die zij om hulp of advies kunnen vragen. Daarnaast biedt deze omgeving, als vervolg op de gemaakte ontwikkelafspraken, een leeraanbod voor het verwerven van kennis en competenties. Hierin kiest een medewerker zelf zijn of haar eigen route, met een combinatie van e-learning en contactonderwijs. De routing wordt gevolgd, voortgang wordt gemeten en besproken en vormt weer input voor de gesprekscyclus en het portfolio. Op deze manier houdt de organisatie grip op de effecten en is er altijd een up-to-date overzicht van alle ontwikkelacties.

Eén platform voor talentmanagement
Het portfolio, de gesprekscyclus en de blended leer- en werkomgeving zijn dus met elkaar verbonden. Beginnend bij de individuele medewerker, zijn het ook de leidinggevende, de directie en HR professionals die hiermee zorgen dat talentmanagement echt waar wordt gemaakt. En daarmee maken organisaties op hun beurt het verschil in hun markt.

e-Progress ziet dit toekomstbeeld steeds dichterbij komen. Wij dagen u uit uw eigen visie op talentmanagement vorm te geven via ons totale platform met daarin drie onderdelen: Mijn Portfolio, Mijn Performance en Mijn Ontwikkeling.

Frank Kwakman en Frederike Eikeboom
Februari 2014
www.e-progress.eu