

Lesdag 7

Talentmanagement en werkinrichting

Opleiding amplitiedeskundige



Agenda

- 1 Succeservaringen
- 2 Bespreken tussenevaluaties
- 3 Pijlers talentmanagement en werkinrichting
- 4 Good practices
- 5 Interventies kiezen

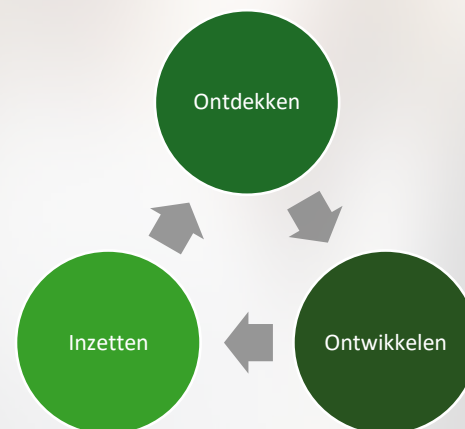


Succeservaringen



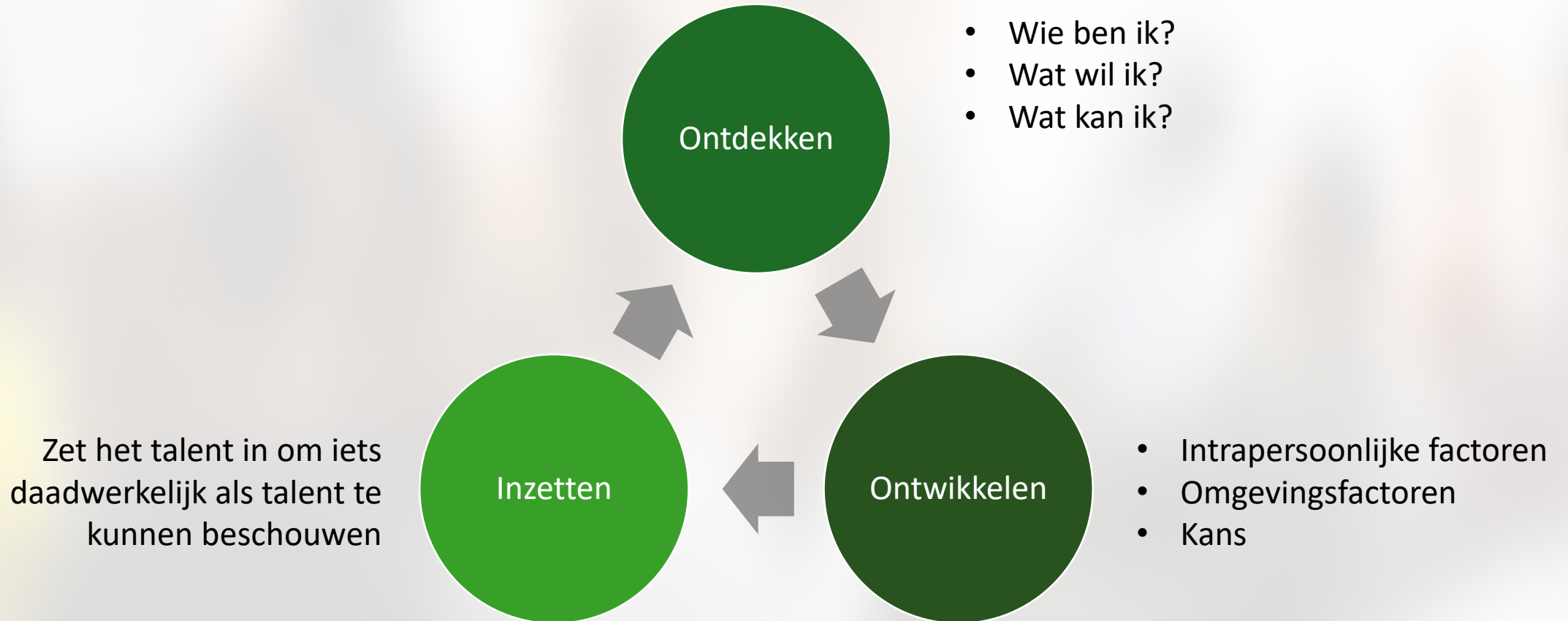
H7

Drie soorten visies op talent



H7

Individuele proces van talentontwikkeling



H7

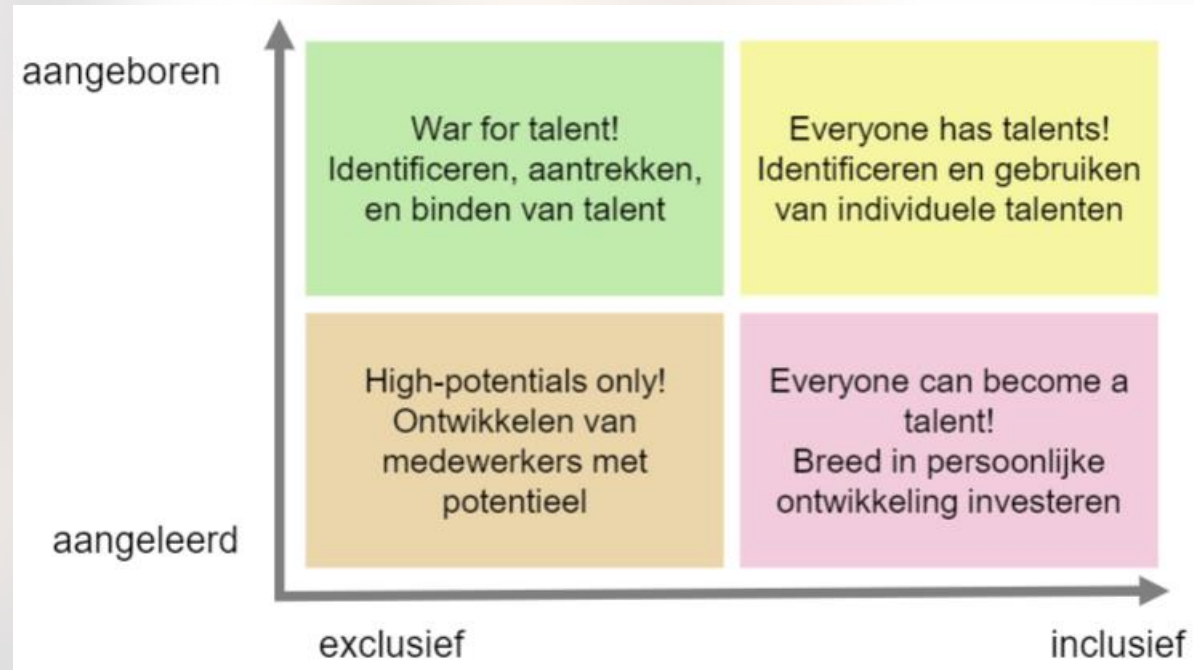
Competent talent in organisaties

Het proces van talent hebben naar talent zijn (Barkmeijer en Brokken, 2016) wordt omschreven als iemand die voortdurend:

- op ontdekkingstocht is en blijft om nieuwe talenten van zichzelf te ontdekken
- zijn talenten ontwikkelt tot sterke punten (competenties)
- nieuwe kennis en vaardigheden opdoet binnen zijn sterke punten om deze nog sterker te maken
- bestaande kennis en vaardigheden binnen zijn sterke punten up-to-date houdt
- activiteiten uitvoert waar hij talent voor heeft
- zijn omgeving laat zien waar hij talent voor heeft

H7

Talentvisies organisaties



Meyers & Van Woerkom, 2014

H7

Talentmanagement in organisaties

Rol van organisaties:

- Training
- Coaching
- Begeleiding

→ De inclusieve talentvisie sluit het best aan bij amplitie

Interventies:

- Boeken, talentscans, coaching, training, begeleiding
- Werken met talentprofielen
- Goed onboardingsprogramma
- Aanbieden van opleidingen, trainingen, cursussen
- Interne stages
- Intervisiegroepen
- Digitale portfolio's
- Interventies speciaal voor leidinggevenden

H8

Pijler werkinrichting



Fysieke werkinrichting
Werkruimtes per type activiteit
Stilteruimtes, overlegruimtes
Flexibel gebruik werkruimtes
Zelf temperatuur, lichtinval, luchttoevoer regelen
Planten
Kleuren
Zit-sta-bureaus
Identiteit organisaties

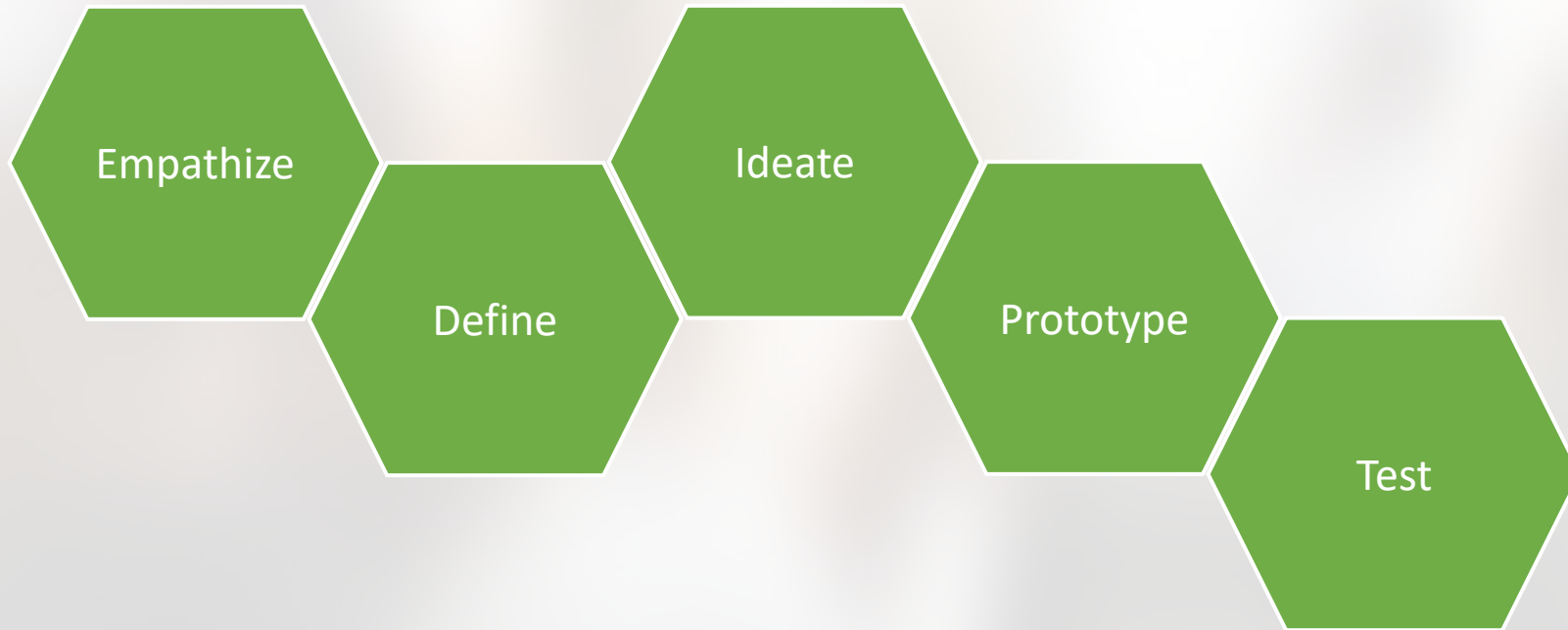


Inhoudelijke werkinrichting
Jobcraften – taakcraften
Ruimte hebben (kunnen)
Reden hebben (willen)
Gesteund voelen (durven)
Training jobcrafting
Vrije werkuren
Goede voorbeeld geven

Good practices



Interventies kiezen



Interventies kiezen

Ideate:

- Brainstorm gezamenlijk met medewerkers over ideeën voor de gewenste toekomst.
- Kwantiteit is belangrijker dan kwaliteit, om vanuit zoveel mogelijk verschillende invalshoeken ideeën te genereren.
- Rapporteer alle verzamelde interventie-ideeën goed! Tip: verdeling maken vier pijlers.

Prototype:

- Alle ideeën krijgen een eerlijke kans: kijken naar voor- en nadelen.
- Meest veelbelovende ideeën: klein aantal ideeën die een goede kans van slagen lijken te hebben.
- Hoe wenselijk is het idee? Hoeveel medewerkers staan erachter? Is de interventie organisatorisch, technisch en financieel haalbaar?
- Veel ideeën combineren en kleinere ideeën met elkaar integreren.
- In amplitiebeleid: interventieplan toevoegen.

Afsluiting

TALENT COLLEGE

