



TAMTOM TALENTNAVIGATIE

EEN INTEGRALE ZIENSWIJZE

ERNST JAN REITSMA

Talent.
Wat je goed kan.



Passie.
Wat je graag doet.

Aandacht voor Talentontwikkeling

Gallup, Wiseman, de Leadership Council en vele anderen stellen vast dat nog steeds de veel talentvolle mensen niet in hun element zijn en zij niet het beste dat zij te bieden hebben inbrengen in het werk.

Goed Leiderschap, Talentmanagement en effectieve Talent Ontwikkel Methoden blijken een gedegen fundament te vormen voor:

- Meer bevlogenheid en nemen van verantwoordelijkheid
- Hoogwaardige prestaties
- Creativiteit en innovatie
- En dus meer tevreden medewerkers waardoor tevreden klanten

Onderzoek BCG onder 3000 HR professionals 2014-2015 *

- Talentmanagement heeft de hoogste prioriteit van 27 HR onderwerpen
- Duurzaam succesvolle organisaties werken met data gedreven HR
- HR afdelingen die werken met analytics hebben meer invloed op de strategie

* Creating people advantage 2014-2015. How to set up great HR functions: Connect, prioritize, impact. *Boston Consulting Group* (2015)

TamTom en Talent Analytics

TamTom Talentnavigatie (integrale werkwijze)

Functionaliteit

Talent
Mana-
gement

Schouw & Grid

Ontwikkel-
mogelijkheden

Talent
volgsysteem

Bedoeling.
Mind your gap.

HR Value Stream

Motivatie en
houding
getalenteerden

Ontwikkel-
methoden

Persoonlijk
portfolio

Erkennen,
waarden en
consequent zijn



Opportunities
creëren

Bijdrage
talenten
aan
resultaat
van de
organisa-
tie

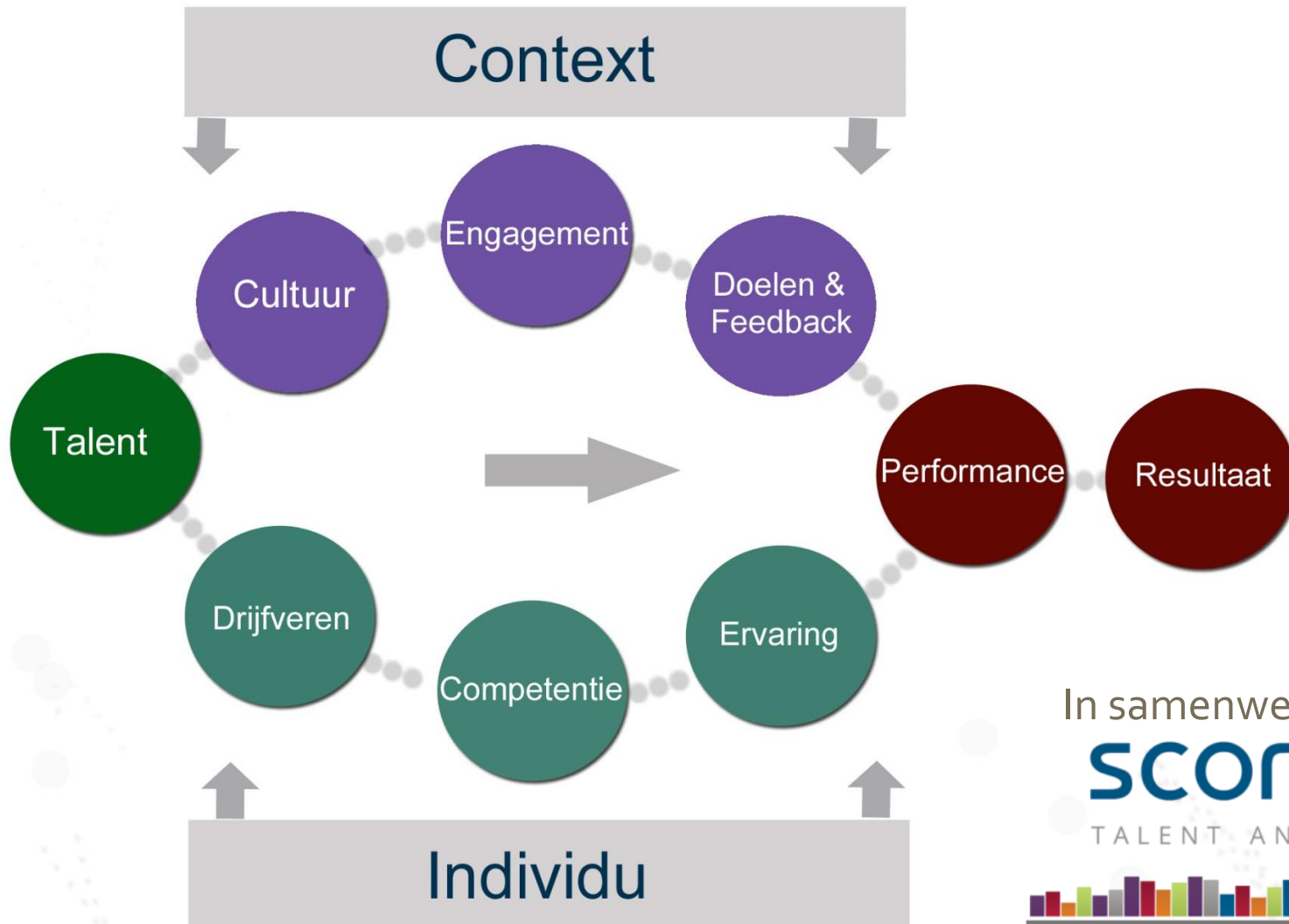
Talent
Ontwik-
keling

Vitaliteit

Talent
Liberator

Meer impact met Talent Analytics

een data gedreven HR aanpak

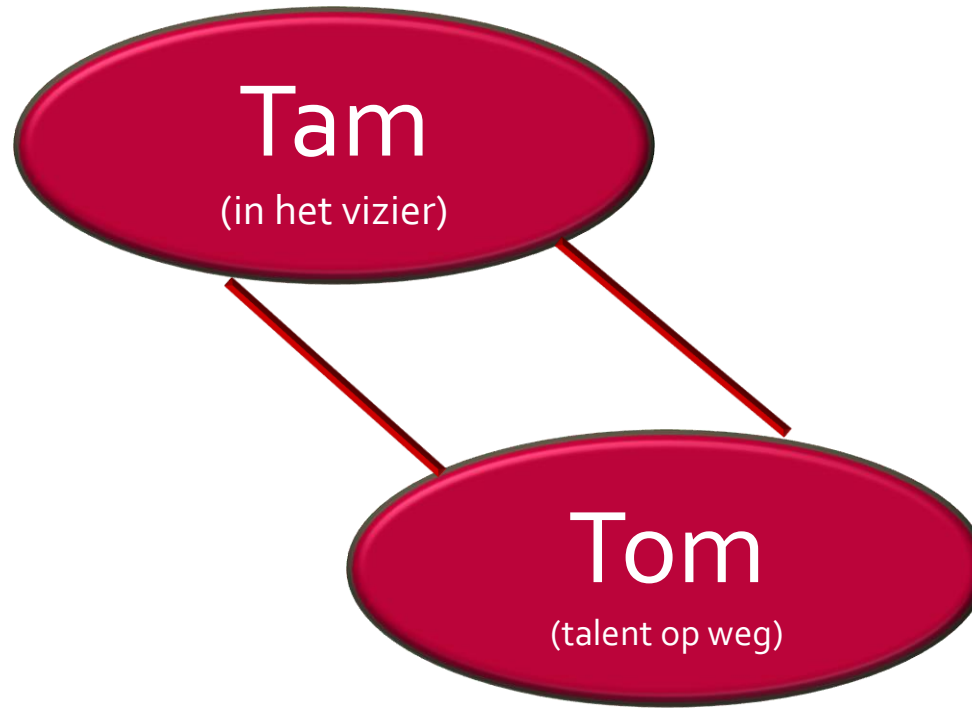


In samenwerking met

scorius

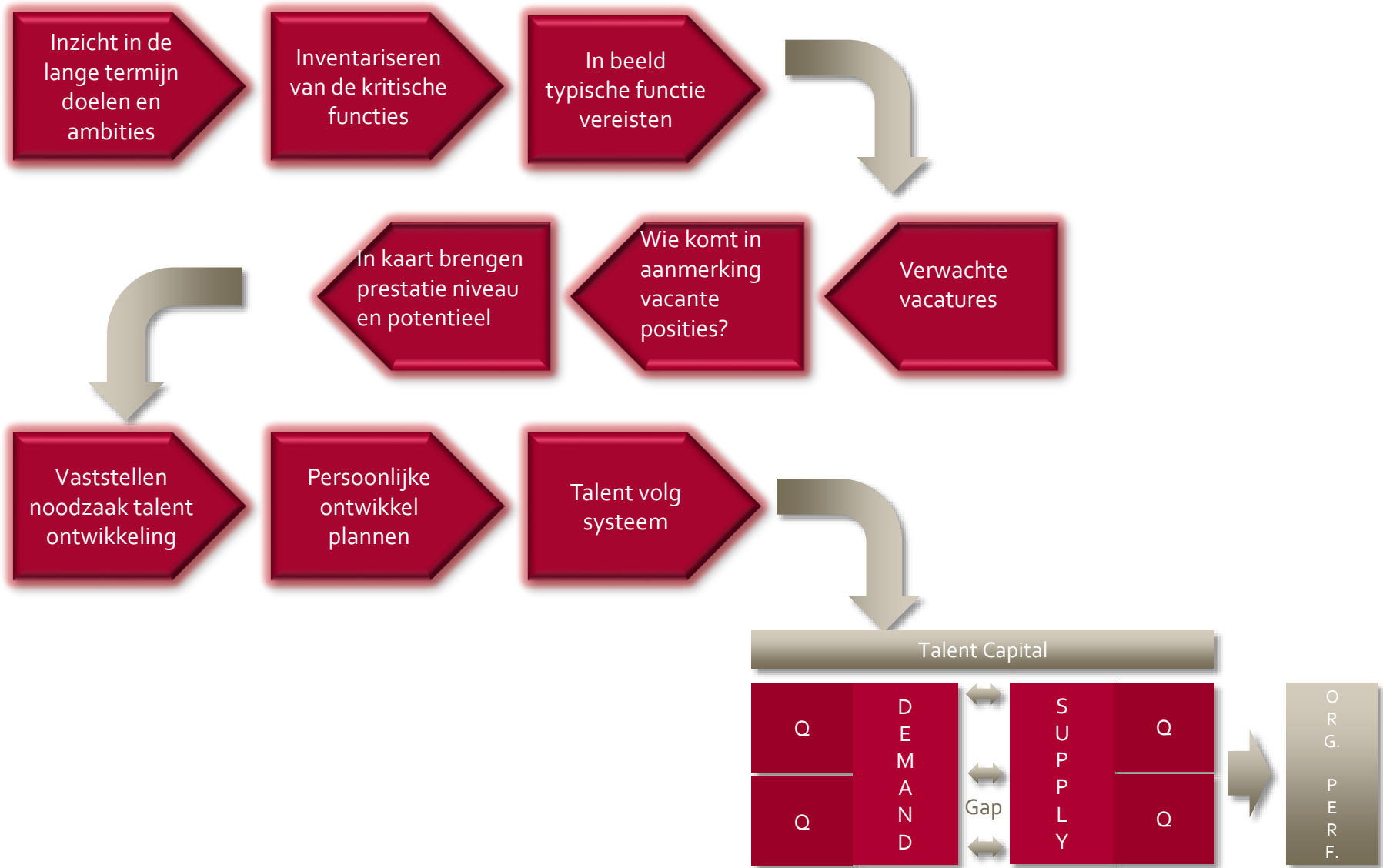
TALENT ANALYTICS





TamTom Talentnavigatie

Talentmanagement (TAM)



Key Talent Indicators

Kwantitatieve indicatoren	Kwalitatieve indicatoren
- Het aantal talenten (benodigd, beschikbaar en functie categorieën). - Aantal benoemingen vanuit de 'pool' van talenten. - Doorstroomsnelheid van talenten in de organisatie (hoe lang moet iemand wachten). - Verloop onder talenten - Aantal open sollicitaties als gevolg van het talentbeleid. - Kostenbesparingen (minder werving, selectie en inwerken). - Rendement van de ontwikkelactiviteiten.	- Toename van 'engagement' bij medewerkers als gevolg van TamTom. - Vernieuwende voorstellen door talenten. - Organisatie ontwikkeling als gevolg van Talent Ontwikkeling. - Effectiviteit TamTom, ontwikkelproces en waardering daarvan. - Kwaliteit van coaching en begeleiding. - Voorkomen onnodige bijstellingen van ontwikkelplannen. - Management Ontwikkeling als gevolg van deelname door leidinggevenden aan talent ontwikkel activiteiten.

Talent Ontwikkel Methoden (TOM)



Rendement van ontwikkel activiteit

10%

Formeel
leren



Supervisie
Leren van expert
'Zij'
Tijdens/ naast
werk

- Masterclasses
- Workshops
- Trainingen en simulaties
- Opleiding
- Studie

20%

Leren van
elkaar



Intervisie
Leren van elkaar
'Wij'
Naast werk

- Gezamenlijk evalueren
- Buddy's en netwerkgroepen
- 360 graden feedback
- Intervisiegroepen
- E-learning
- Bedrijfsbezoek
- Coaching
- Inspiratiemiddagen

70%

Leren van
de praktijk

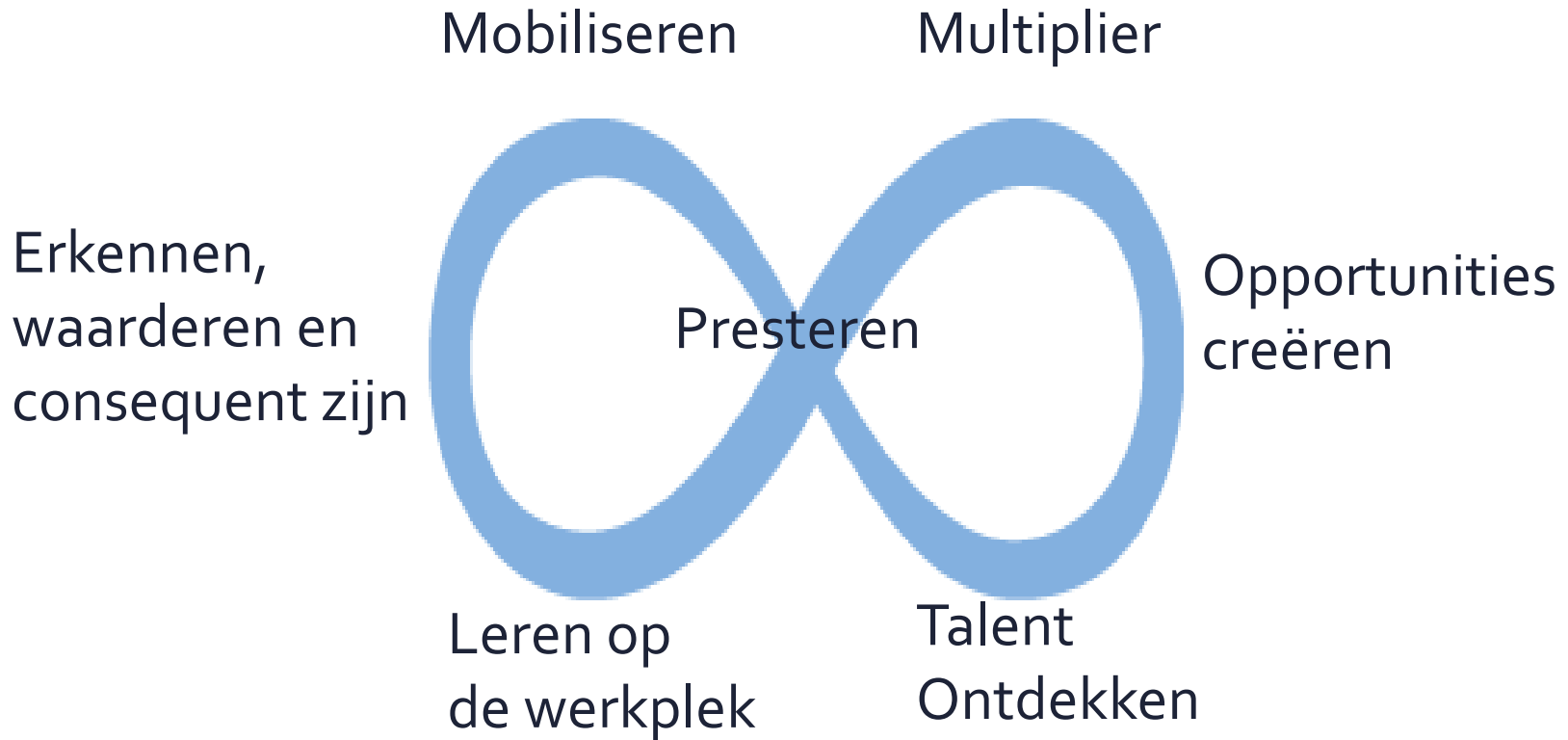


Intravisie
Leren van zelf
'Ik'
Gedurende werk

- Werkoverleggen van teams, afdelingen, managementmeetings, projectoverleggen etc. worden geobserveerd en gereflecteerd
- Individueel reflecteren via een reflectieformat van Rijnconsult en een digitaal portfolio
- Ontwikkelgesprek met de leidinggevende (per kwartaal) dat wordt vastgelegd in een format met gedragsindicatoren. In dit gesprek komen de individuele reflecties en portfolio aan de orde
- Klanten interviewen, deelnemen aan projecten, nieuwe uitdagingen in werk oppakken, meedraaien op de werkvloer
- Nevenfuncties

Prestatie & Talent Ontwikkeling

Prestatie & Talent Ontwikkeling



Stavaza TamTom in uw organisatie?

Talent Management Maturity Scan

Niveau 5 – Integrale TamTom strategie

Volledige betrokkenheid executive management. Lange termijnplan. Integrale aanpak en impact bedrijfsresultaat gemeten. Transparante werkwijze. Toegankelijkheid en inzet talenten hoog.

Niveau 4 – Transparante TamTom programma

TamTom consistent geïmplementeerd in organisatie. Lange termijn planning voor kritische posities. Transparante werkwijze. Toegankelijkheid en inzet talenten is goed.

Niveau 3 – Gestandaardiseerde werkwijze.

Sprake van enige consistentie en integratie. Korte termijn planning. Executive management af en toe betrokken. Transparantie is inconsistent.

Niveau 2 – Incomplete aanpak.

Inconsistente aanpak. Begeleiding ontwikkeling varieert en is afhankelijk van leidinggevenden. Weinig betrokkenheid van executive management en beperkte planning voor kritieke posities. Geen integratie met HR Value Stream.

Niveau 1 – Responsieve werkwijze TamTom.

Geen TamTom strategie. Talenten ad hoc geselecteerd en geen duidelijke criteria. Geen resultaatgerichte talentontwikkeling.