

Van Assessment naar Talent Center De l'assessment au talent center

Evalueren van talent en competenties over
heel de loopbaan

Evaluer le talent et les compétences tout au
long de la carrière

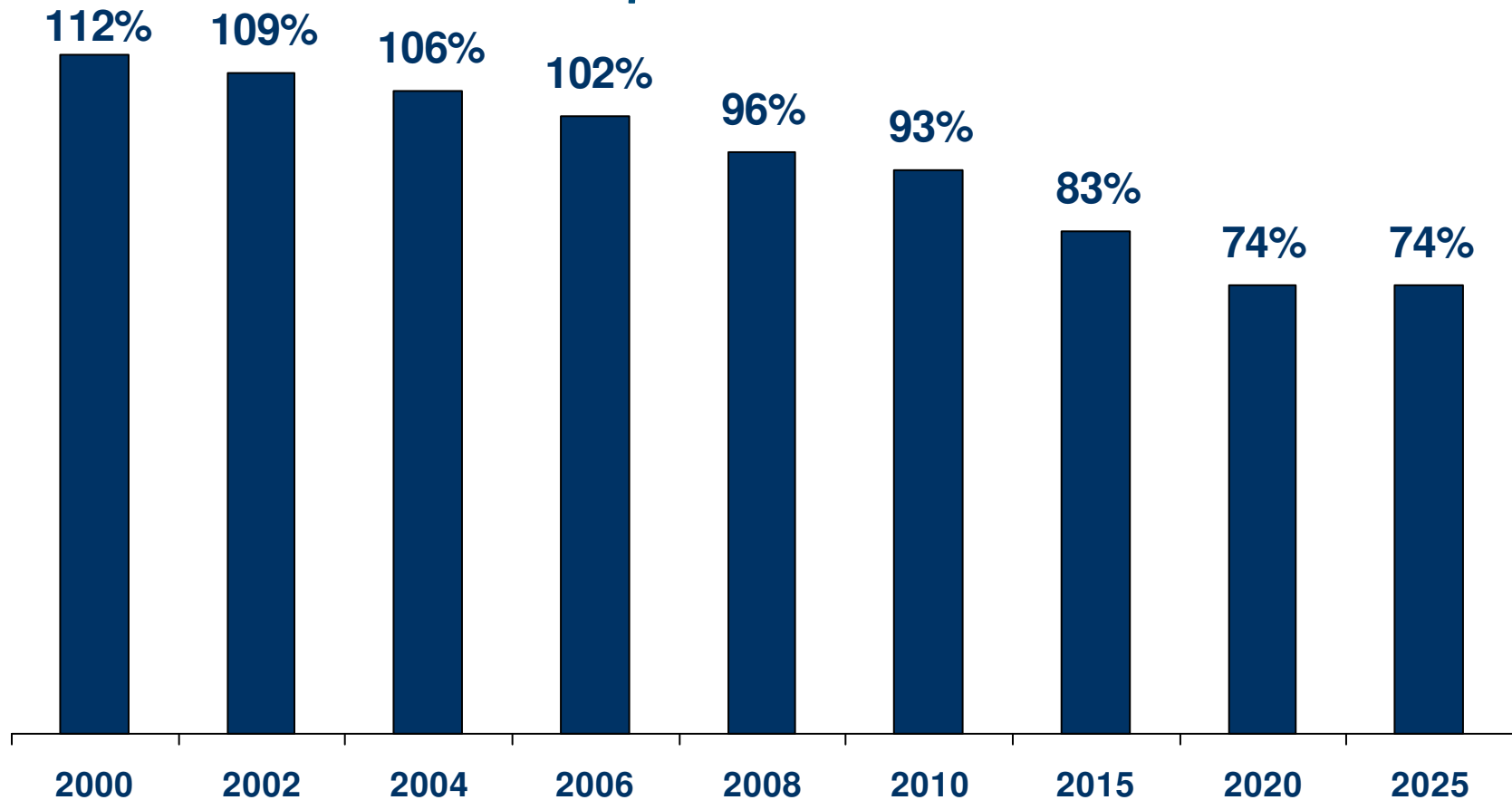


Agenda

- Vaststellingen
- Uitdagingen !
- Investeringsen
- Enkele praktische tips

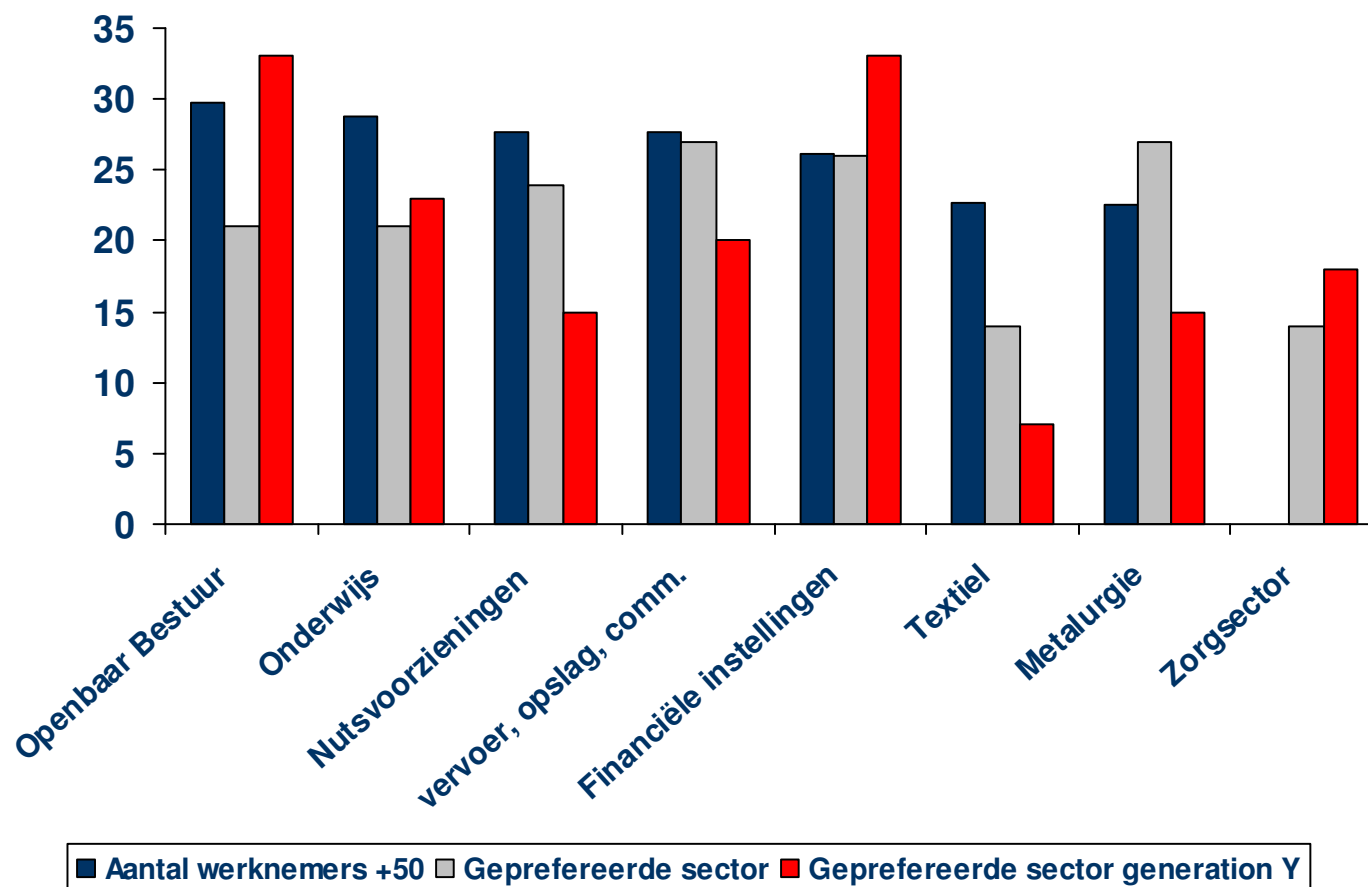


Vaststelling 1 : Veel meer uitstroom dan instroom Les conséquences du vieillissement

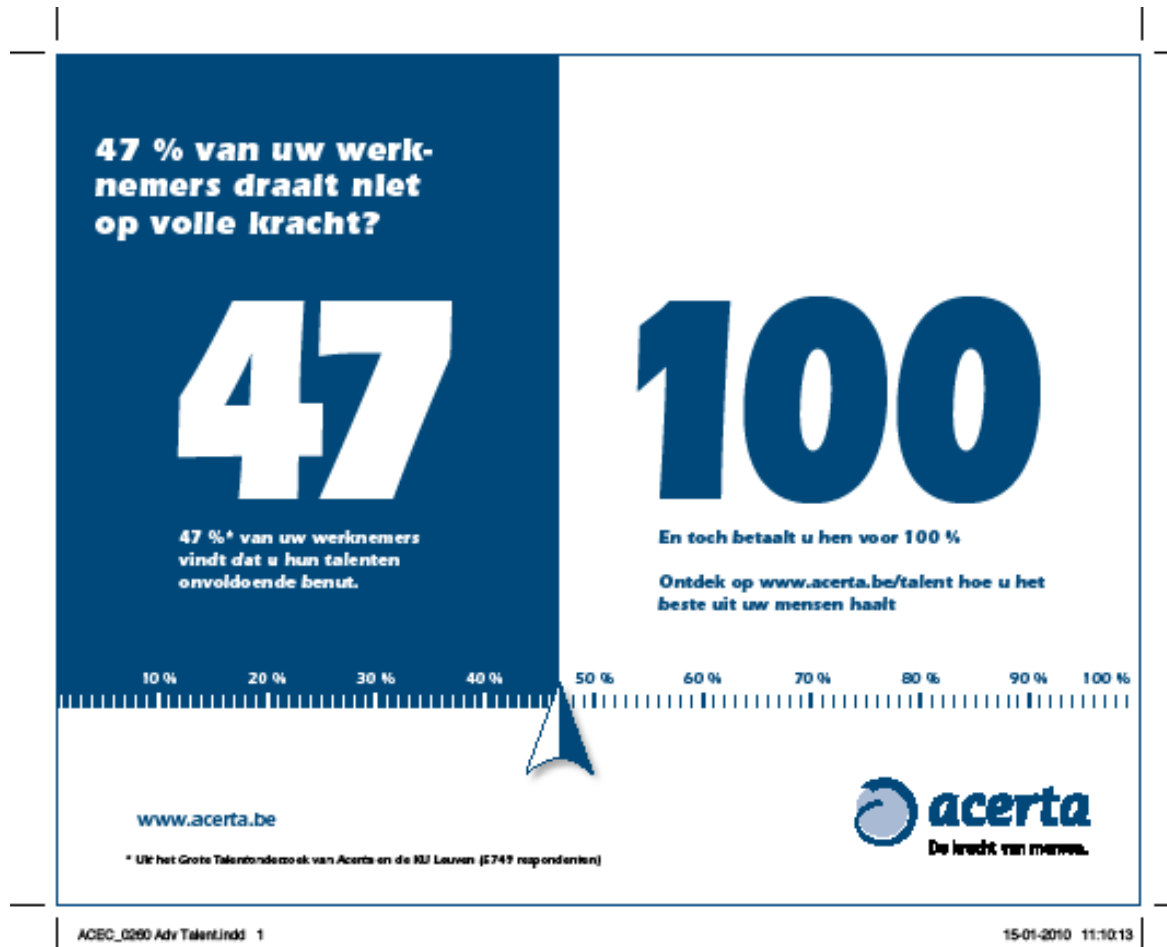


Bron: Onderzoek Luc Sels i.s.m. Acerta

Constatacion 2 : Overheid als aantrekkelijke werkgever le secteur public : un employeur attractif

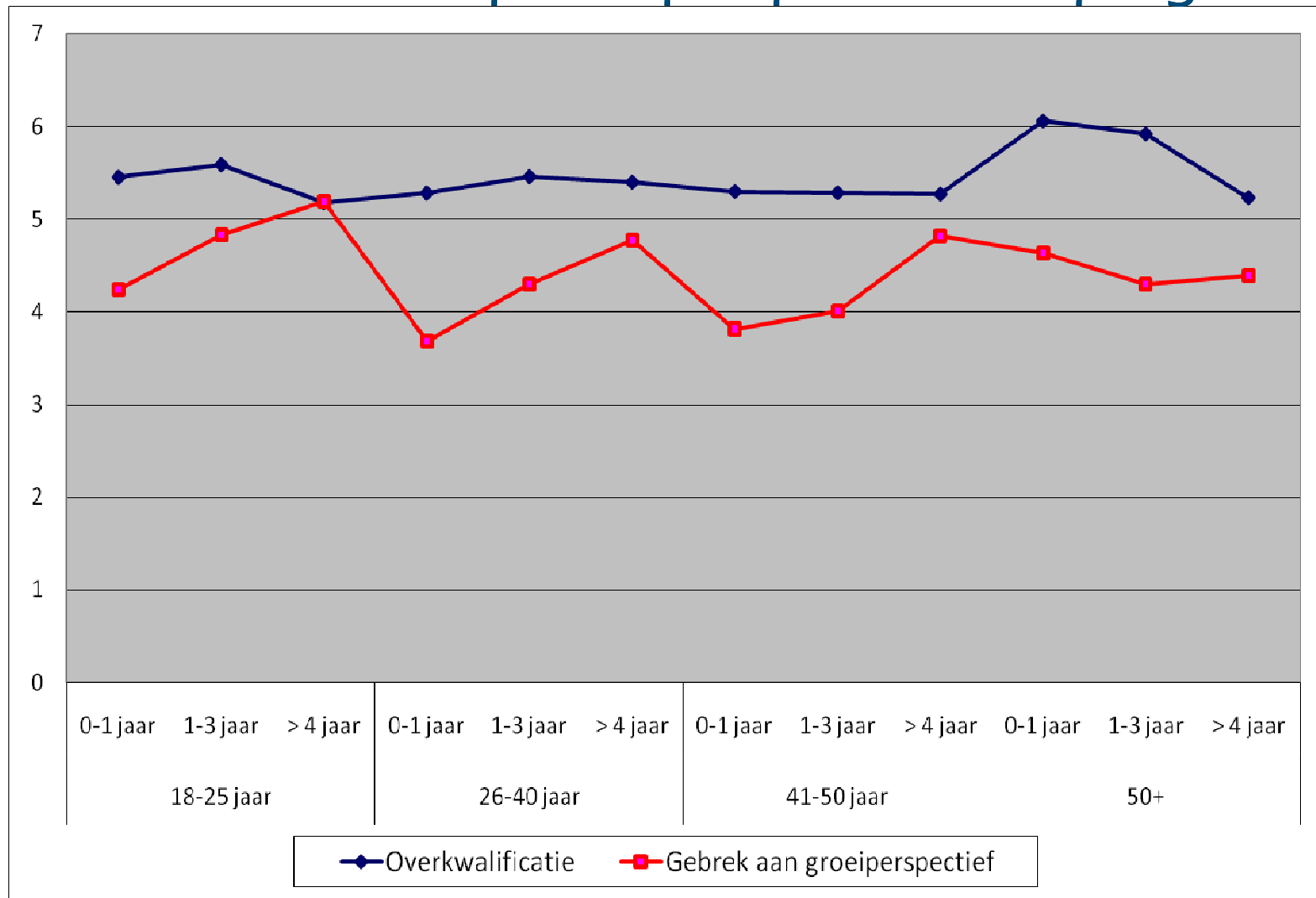


Vaststelling 3 : Onderbenutting Talent Sous-utilisation des talents



Constatacion 4 : Gebrek aan groeiperspectief

Surqualification et manque de perspectives de progression

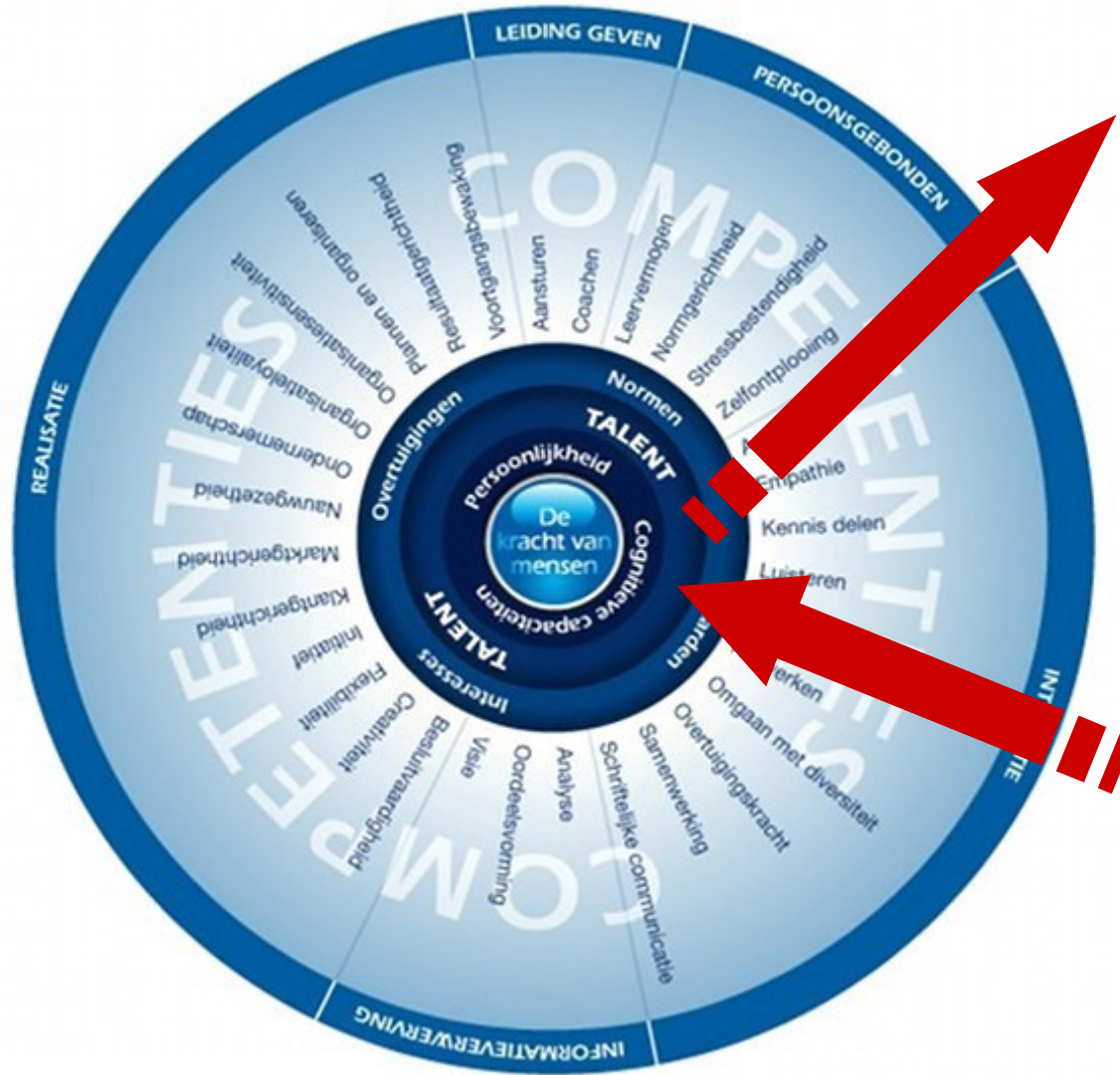


Uitdagingen

- Talent Management start al bij het aantrekken van nieuw talent !
- Doorheen loopbaan oog hebben voor het ontwikkelen, benutten en behouden van talent
- ALLE talenten, niet enkel de hipo's



Uitdagingen



Perspectief medewerker

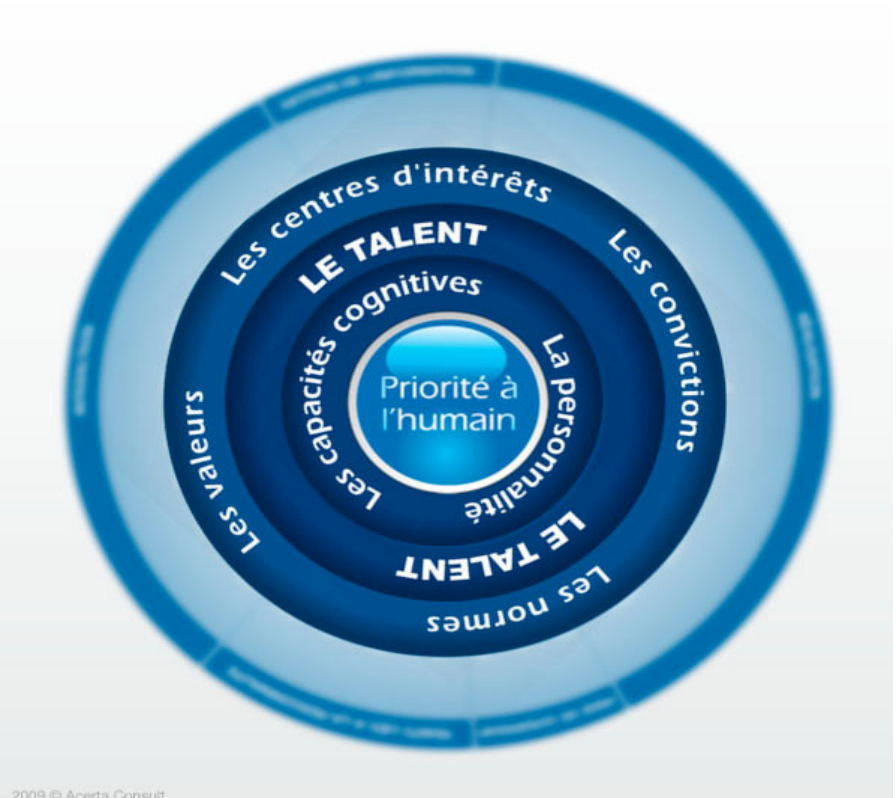
Focus op benutting en ontwikkeling vanuit sterkten/talent

EN

Perspectief organisatie

Focus op performance en resultaat vanuit vereiste competenties

Les défis



© Acerta Consult



Les défis

Compétence :

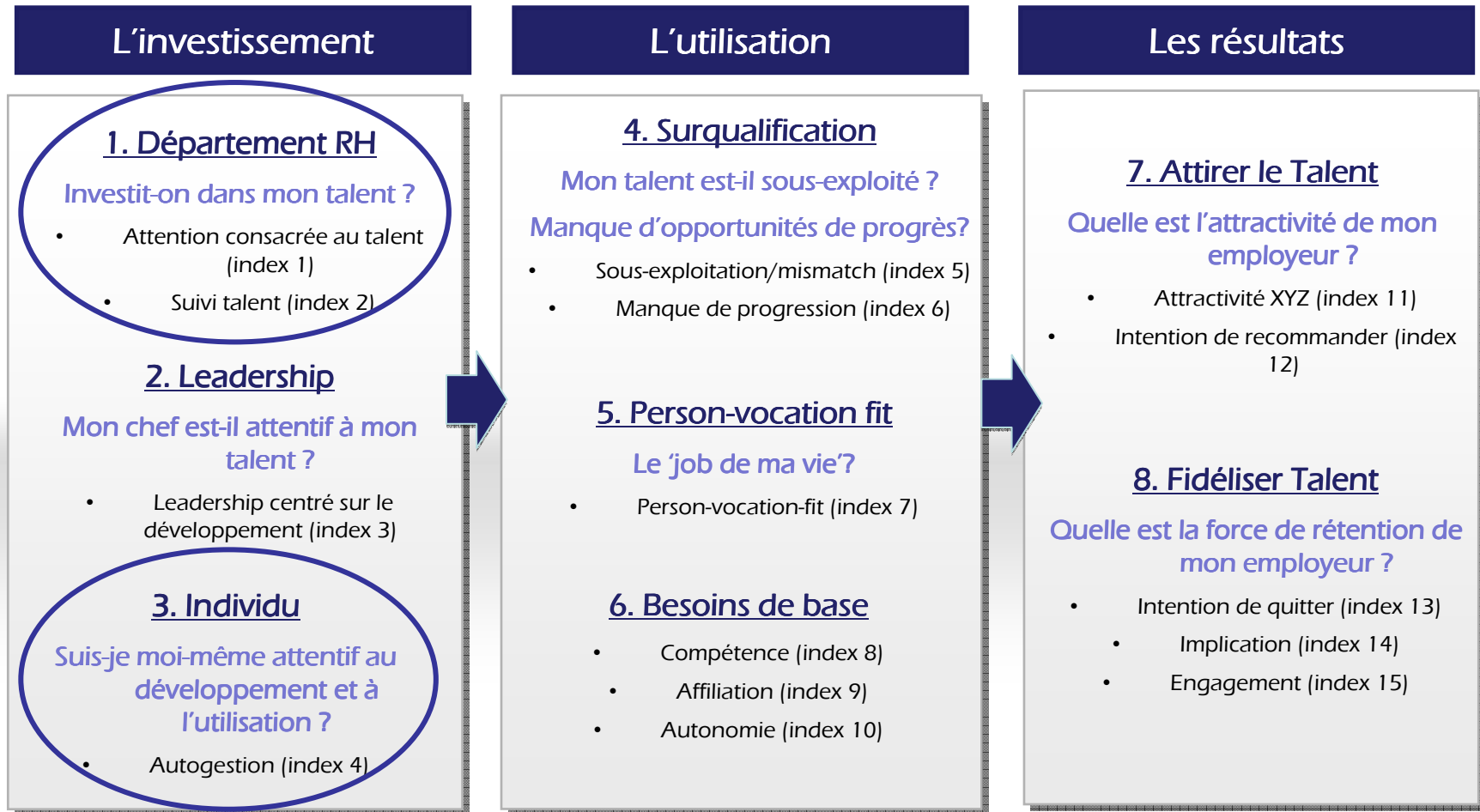
- caractéristique observable
- connaissance ou aptitude comportementale
- contribue au fonctionnement efficace
 - => fonction / rôle
 - => contexte de l'entreprise
- +/- sujet au développement

Talent :

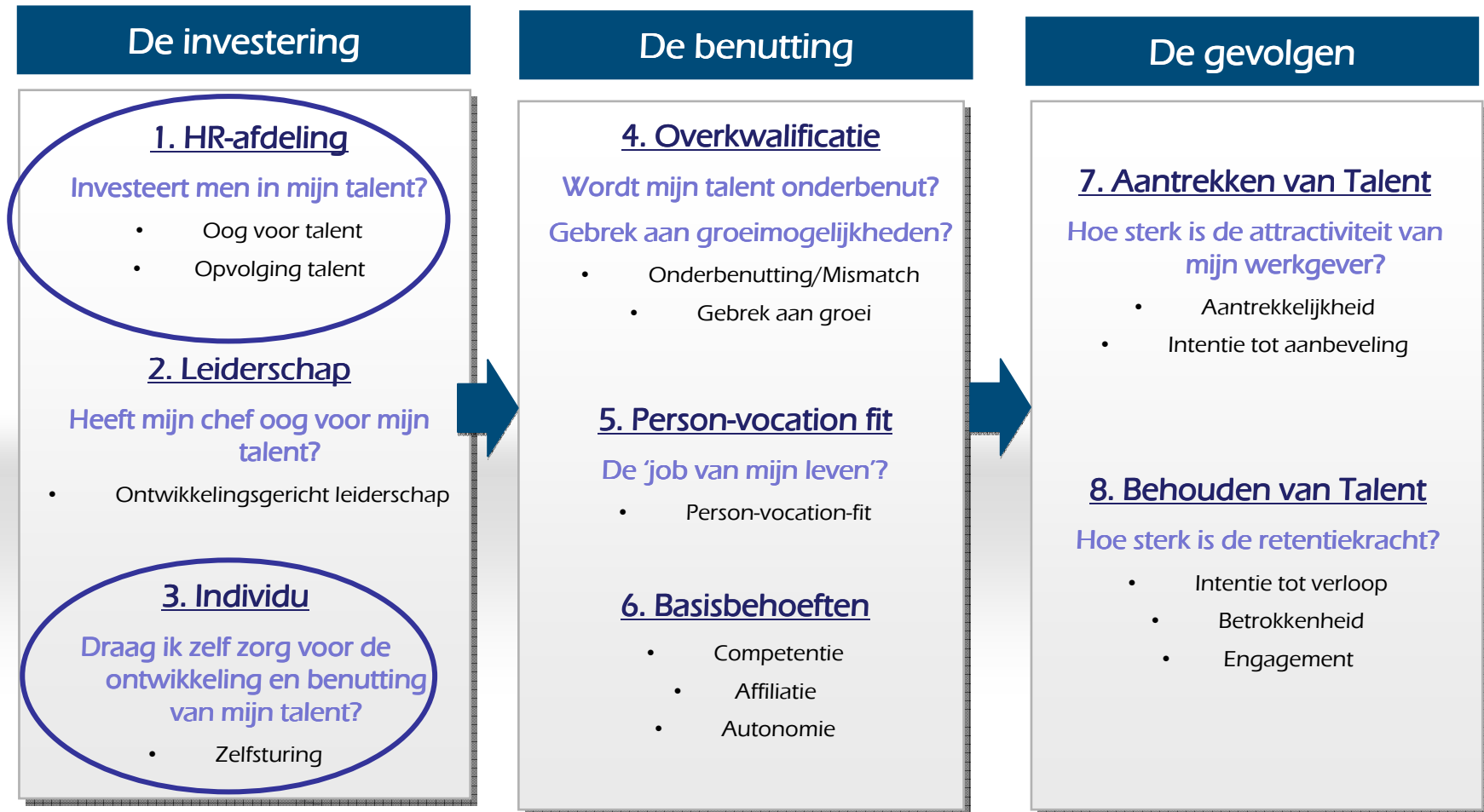
- inné
- force intrinsèque ('diamant brut')
- plaisir (passion, 'envie')
- donne de l'énergie
- souvent à découvrir
- à développer => compétence(s)



Les investissements



Investeringsen



Investeringsen

- HR
 - Hoe bij de aanwerving al oog hebben voor talent/ambities/interesses en niet enkel voor de specifieke competenties voor functie x ?
 - Hoe doorheen de loopbaan talent/ambities/interesses in kaart brengen ?
- Medewerker
 - Hoe medewerkers stimuleren om zelf de benutting van hun talenten in handen te nemen ?

==> discussie in groepjes



Les investissements

HR

- La gestion des talents commence dès le recrutement. Comment mesurer/observer dans la sélection les talents/ambitions/intérêts et pas seulement les compétences pour la fonction X ?
- Dans la carrière des employé(e)s : comment définir les talents/ambitions/intérêts ?

Le collaborateur

- Comment stimuler l'autogestion ? Comment rendre les collaborateurs attentifs au développement et à l'utilisation de leurs talents ?

==> discussion en groupes



Investeringsen

- HR: bij de aanwerving
 - Voor de selectie
 - Realistische, correcte functiebeschrijving en profielbepaling
 - Duidelijk zicht op groeiperspectieven
 - Tijdens de selectie
 - Het interview
 - correcte informatie geven aan de kandidaat
 - Motivatie grondig bevragen
 - Werkgever / job
 - Ambities, drijfveren, jobvoorkeur, ...
 - Tests en vragenlijsten
 - Niet alleen competenties maar ook persoonlijkheid !
 - Eveneens voorkeuren qua job en werkomgeving
- Perfecte match talenten van de kandidaat –
wensen van de organisatie (selectie > 1^{ste} job)



Investeringsen

- HR: doorheen de loopbaan
 - Recurrent
 - Opnemen in de people managementcyclus !
 - Leidinggevenden opleiden in het ontwikkelingsgericht leidinggeven
 - Talenten in kaart brengen per afdeling
 - Op bepaalde sleutelmomenten
 - Development Center: ontwikkelingspotentieel (en –bereidheid) in kaart brengen voor huidige of andere functie
 - Talent Center: in kaart brengen van en oriënteren van talent/competenties, werkvoorkeuren en ontwikkelingspotentieel tav rollen en functietypes

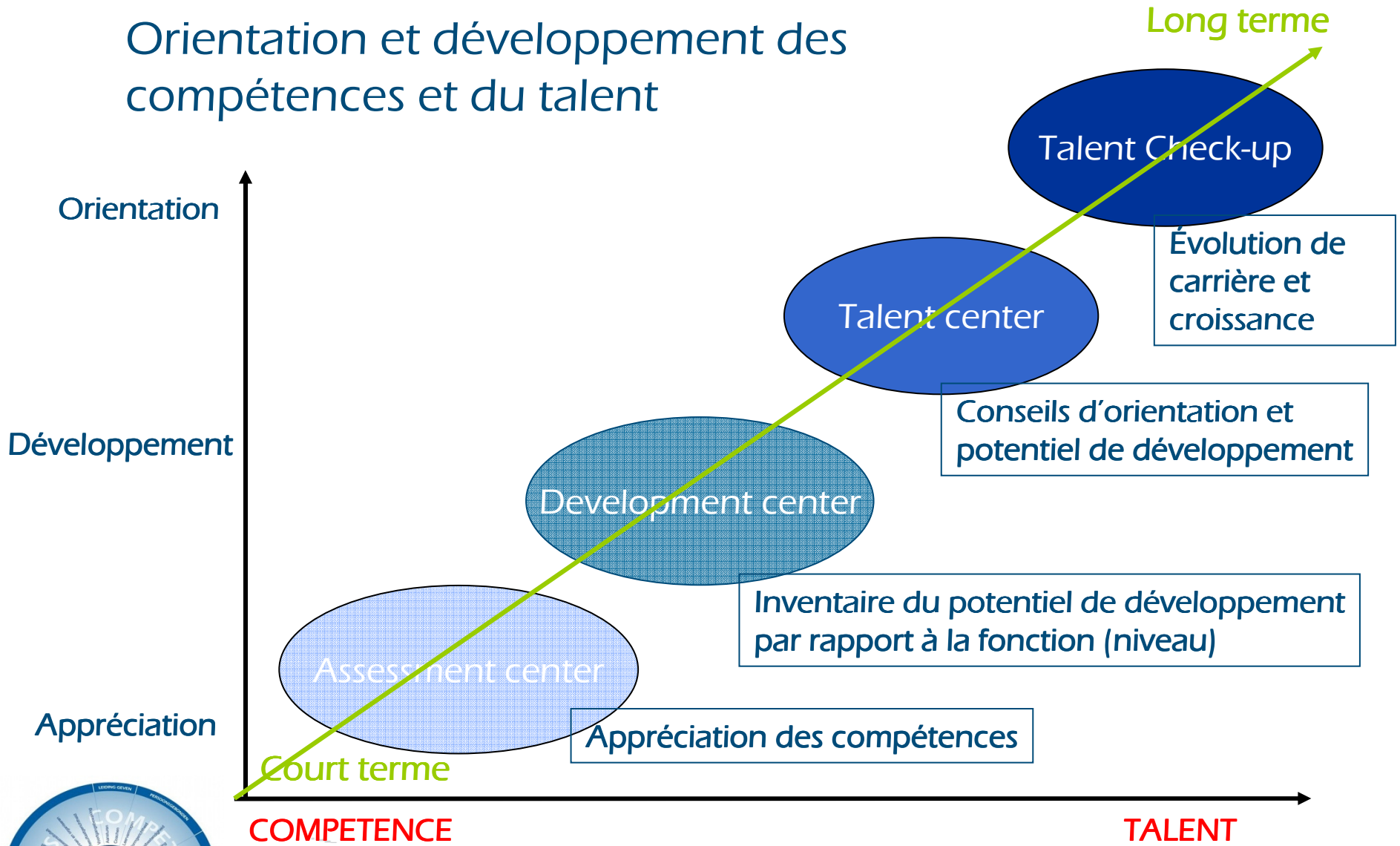


Investeringsen

- Medewerkers: zelfsturing bevorderen
 - Recurrent
 - Als onderdeel van de people managementcyclus
 - (Jaarlijks) loopbaangesprek met leidinggevende of HR
 - Op bepaalde sleutelmomenten
 - Talent Check-up: loopbaanreflectiemoment - faciliteren van zelfreflectie, creëren van zelfinzicht en zelfsturing met betrekking tot talentontwikkeling



Orientation et développement des compétences et du talent





ASSESSMENT CENTER

Appréciation des compétences

- Circonstances : conseils lors de la sélection, mutation ou promotion
- But : évaluer l'aptitude à une fonction
- Focalisation : sur les compétences (analyse des points forts et points faibles sur la base du profil de compétences)
- Perspective : focalisation plutôt sur les besoins de l'organisation



DEVELOPMENT CENTER

Inventaire du potentiel de développement par rapport à la fonction (niveau) (ne pas utiliser comme instrument de sélection)

- Circonstances : croissance dans le fonctionnement, évolution
- But : inventorier le potentiel de développement (et la disposition au développement) pour la fonction actuelle et une autre fonction
- Focalisation : sur les compétences (en partant des talents) sur la base du profil de compétences
- Perspective : focalisation plutôt sur les besoins du collaborateur, en partant du besoin organisationnel



TALENT CENTERS ®

Oriëntatieadvies –en ontwikkelingspotentieel

- **Aanleiding:** loopbaangesprekken, (her-)oriëntatie medewerkers
- **Doel:** loopbaanmanagement, in kaart brengen van en oriënteren van talent/competenties, werkvoorkeuren en ontwikkelingspotentieel tav rollen en functietypes
- **Focus:** op talenten. Bevorderen van zelfinzicht mbt talenten, interesses, drijfveren en (via de link met competenties) zicht op de loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie
- **Perspectief:** Balans organisatie / medewerker



TALENT CHECK-UP ® Loopbaanevolutie en Groei

- **Aanleiding:** Loopbaanreflectiemoment, loopbaanoriëntatie (op verzoek van de medewerker)
- **Doel:** Faciliteren van zelfreflectie, creëren van zelfinzicht en zelfsturing mbt talentontwikkeling
- **Focus:** op talenten. Inzicht in talenten, interesses, drijfveren, normen, waarden en (via de link met competenties) zicht op voorkeur soort werk, rollen en functietypes
- **Perspectief:** focus op behoeften van de medewerker

Enkele praktische tips

- Integreer competenties én talent
- HR practices leggen sterke basis
- Talent management start bij de aanwerving !
- Breng je huidige medewerkers in kaart op basis van hun competenties en talenten
- Heb oog voor het talent van ALLE medewerkers
- Investeer in sterk leiderschap, maar ook in zelfsturing van de medewerkers



Erna Sterckx
Business Manager
Erna.sterckx@acerta.be
016/24 53 25

