



E-book

In 4 stappen naar effectief
talentmanagement

D Dialog

Inleiding

Talentmanagement is het #1 HR-thema van organisaties. Begrijpelijk. Omdat werk steeds specialistischer wordt en specialisten steeds schaarser, is het meer dan ooit cruciaal om de aanwezige talenten in je organisatie optimaal te benutten. Want dat zorgt voor blijde medewerkers en succesvolle organisaties.

In dit e-book brengen we talentmanagement terug tot de essentie en helpen we je op weg met 4 concrete stappen om talentmanagement in jouw organisatie praktisch vorm te geven. Mocht je daarbij op enig moment hulp nodig hebben, aarzel dan niet contact met me op te nemen.

Ik wens je veel succes bij het vernieuwen van jouw talentmanagement!

Met vriendelijke groet,



Stefan Op de Woerd

Oprichter Dialog

stefan.opdewoerd@dialog.nl

06-24674286.

Talentmanagement: terug naar de essentie

Al eens gegoogled op talentmanagement? Dan ontdek je direct dat het een heel diffuus begrip is, waar iedereen zijn eigen invulling aan geeft. Gaat het over het “managen” van de meeste talentvolle medewerkers in je organisatie of over het “managen” van de talenten van elke medewerker? Gaat het over het zijn van een aantrekkelijke werkgever of over de ontwikkeling van medewerkers? Gaat het over opleidingen en leerportalen of over groei- en carrièrepaden? Of gaat het over dit allemaal?

Als Google het niet weet... dan bedenken we het zelf wel :-)



De essentie van talentmanagement is het benutten van het aanwezige talent in je organisatie door het voeren van een continue dialoog.





Een veelgehoorde “frustratie” van HR-managers is dat niet het beste uit de mensen wordt gehaald. En daar hebben ze helemaal gelijk in.

Het hangt vaak nog veel te veel af van een paar inspirerende managers die oog hebben voor de talenten van hun medewerkers en hen stimuleren om deze te ontwikkelen en in te zetten. Maar als organisatie wil je al je medewerkers deze kansen bieden, los van wie toevallig hun manager is. Dat is niet alleen goed voor de medewerker zelf, maar ook voor de organisatie als geheel.

Van talentmanagement naar talentdialoog

Management gaat over beheren en beheersen. Dat is precies wat je niet wilt met talent. Talent moet je de vrije loop geven. Je wilt mensen inspireren om hun talenten in te zetten, om nieuwe dingen te leren die waardevol zijn voor hen en voor de organisatie. Dat is waarover je met je medewerkers in gesprek wilt zijn, toch? Dat noemen wij de *talentdialoog*.

Als HR wil je medewerkers en managers ondersteunen om deze dialoog te voeren. Met de volgende 4 stappen geef je hen ondersteuning en richting in het goede gesprek over talent:

-  1 Maak talenten en drijfveren inzichtelijk
-  2 Ontdek wensen en ambities
-  3 Bied perspectief
-  4 Versterk de match



1. Maak talenten en drijfveren inzichtelijk

Iedereen die een tijdje meedraait in HR weet hoeveel onbenut potentieel er is binnen organisaties. Mensen worden aangestuurd op het vervullen van hun functie, niet op het optimaal benutten van hun talenten voor de organisatie.

Door talenten en drijfveren van mensen inzichtelijk te maken - voor henzelf, voor hun manager, voor collega's, voor HR - zul je merken dat direct andere gesprekken plaatsvinden en andere keuzes gemaakt worden. De collega die heel georganiseerd is, bewaakt de afspraken en acties, terwijl de creatieve teamgenoot ruimte krijgt om nieuwe ideeën uit te werken.

Vanuit HR is het heel waardevol om dit te ondersteunen met een talenten- of drijfverenanalyse. Er zijn natuurlijk honderden testen en analyses op de markt en ze hebben allemaal hun charme. De winst voor de organisatie is te behalen door te kiezen voor één aanpak die door de hele organisatie wordt gebruikt. Hiermee creëer je een gezamenlijk taal over talenten en drijfveren. Dit zorgt voor onderling begrip en betere samenwerking.



2. Ontdek wensen en ambities

Weten wat mensen *kunnen* is belangrijk, weten wat mensen willen is minstens zo belangrijk. Het is dan ook cruciaal om je medewerkers te helpen in het ontdekken van hun dromen en ambities.

Dat klinkt misschien heel groot, maar dat hoeft helemaal niet zo te zijn. De een gaat voor *“Aim for the stars, land on the moon”*, terwijl de ander vooral gefocust is op het zetten van de stap van junior naar medior. En er zijn natuurlijk ook genoeg medewerkers die heel tevreden zijn met wat ze nu doen. En dat is allemaal prima.

Waar het om gaat is dat mensen zich gehoord en gewaardeerd voelen en ondersteund worden om zich te ontwikkelen in de richting die zij willen (en die waardevol is voor de organisatie).

Als HR wil je het gesprek over dromen en ambities graag faciliteren. Het is belangrijk dat dit een open gesprek is, met ruimte voor inspiratie en creativiteit. Je kunt managers en medewerkers enorm helpen door bijvoorbeeld een aantal vragen op te stellen die ze als leidraad voor het gesprek kunnen gebruiken. Zie het e-book [“De 49 vragen voor een effectieve dialoog”](#) ter inspiratie.



3. Bied perspectief

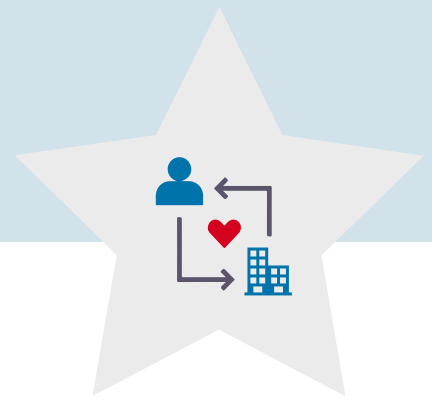
Het is leuk om medewerkers te helpen hun wensen en ambities te ontdekken, maar dan moet je er wel iets mee doen. Daarom is het essentieel om hen ook het perspectief te geven om die ambities te realiseren.

Dat perspectief kan binnen de huidige rol of functie liggen, maar ook daarbuiten. Dat hangt af van wat de medewerker wil, maar ook van de strategie van de organisatie. Zo heb je aan de ene kant de medewerker die hard wil groeien binnen de organisatie en die breder kijkt dan zijn huidige rol. Aan de andere kant heb je de medewerker die misschien het liefst blijft doen wat hij nu doet, maar gaat zijn functie op termijn vervallen binnen de organisatie. In beide gevallen is perspectief bieden cruciaal.

Perspectief bied je door medewerkers een antwoord te geven op de volgende vragen:

- ★ Welke mogelijkheden zijn er binnen mijn huidige rol en functie?
- ★ Welke andere rollen of functies passen bij mijn wensen en ambities?
- ★ Wat is er nodig om in aanmerking te komen voor zo'n rol of functie?
- ★ Welke opleidings- of ontwikkelstappen kan ik zetten?

Het bieden van dit perspectief is bij uitstek iets waar jij als HR-professional een rol kunt spelen. Het inzichtelijk maken van carrière- of groeipaden, van functie-eisen en skill matrices en van opleidings- en ontwikkelmogelijkheden, laat de medewerker zien wat er mogelijk en nodig is om daadwerkelijk haar ambities te realiseren.



4. Versterk de match

Zodra duidelijk is wat mensen kunnen (stap 1), wat mensen willen (stap 2) en wat mogelijk is binnen de organisatie (stap 3), is het tijd om de match tussen deze 3 elementen te maken. Het zal je niet verbazen dat organisaties die er als beste in slagen deze match te maken, de meest betrokken en succesvolle medewerkers hebben.

Nu is het natuurlijk niet zo dat de match tussen kunnen, willen en mogelijkheden er totaal niet is. In de meeste organisaties zit (gelukkig!) het grootste deel van de medewerkers op zijn plek. Bij deze medewerkers wil je vooral de match “benadrukken en waarderen” en hoogstens wat “tweaken” aan de invulling van de rol om de match nog wat te optimaliseren.

Daarnaast wil je iets met de medewerkers waar die match er nog niet is of waar veel potentie zit op een betere match. En dat is precies het meest complexe proces van talentmanagement. Hier komen namelijk de resultaten van de individuele talentdialoog samen met de overkoepelende behoefte van teams, afdelingen en de organisatie als geheel. Dit vraagt overzicht en coördinatie. Een perfecte rol voor jou als HR-professional, waarbij je je natuurlijk graag laat helpen door [moderne technologie](#).

Maak je HR-cyclus verrassend simpel met het online platform van Dialog

Focus op doelen

Bepaal je doelen en houd deze top-of-mind. Reflecteer op de voortgang en bepaal direct de volgende stap.

Effectieve feedback

Verzamel snel en eenvoudig feedback. Op doelen, competenties of gedrag. Altijd specifiek en relevant.

Realtime inzicht

Op ieder moment inzicht in de voortgang van je medewerkers en de status van de organisatiedoelen.

Continue dialoog

Ga eenvoudig in gesprek over je doelen en je feedback. Dialog ondersteunt met de juiste vragen.

Efficiënt beoordelen

Alle behaalde resultaten, feedback en reflecties overzichtelijk bij elkaar voor een compleet beeld bij de evaluatie.



‘Dialog is ontzettend simpel en uitnodigend en het werkt gewoon makkelijk en doeltreffend.’

– **Devin van Tuijll (Techneco)**

[BEKIJK DE VIDEODEMO](#)

www.dialog.nl/demo

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

www.dialog.nl/demo-account

Waarom klanten voor ons kiezen

Dialog ❤️ jouw organisatie



Perfecte match

Dialog is zo flexibel dat het elke HR-cyclus ondersteunt. Zo sluit het altijd precies aan op jullie specifieke situatie.



Gebruiksgemak

Dialog is de enige performance management software die de medewerker echt centraal zet. Ervaar de eenvoud.



Eenvoudig starten

Geen ingewikkelde implementaties, maar binnen één week aan de slag. Zo heb je direct inzicht en overzicht.



Excellente service

Fans creëren zit in onze genen. Een vast contactpersoon die zich volledig verantwoordelijk voelt voor jullie succes.



'Door Dialog ben ik beter op de hoogte van wat er speelt, ga ik gesprekken makkelijker aan en kan ik beter richting geven. Het wordt allemaal inzichtelijker. Daarnaast merk ik dat mensen zelf meer nadenken en het eigenaarschap ook echt bij hen ligt.'

- Roy Kreeftmeijer (Manager klantsupport ICM)

[BEKIJK DE VIDEODEMO](#)

www.dialog.nl/demo

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

www.dialog.nl/demo-account