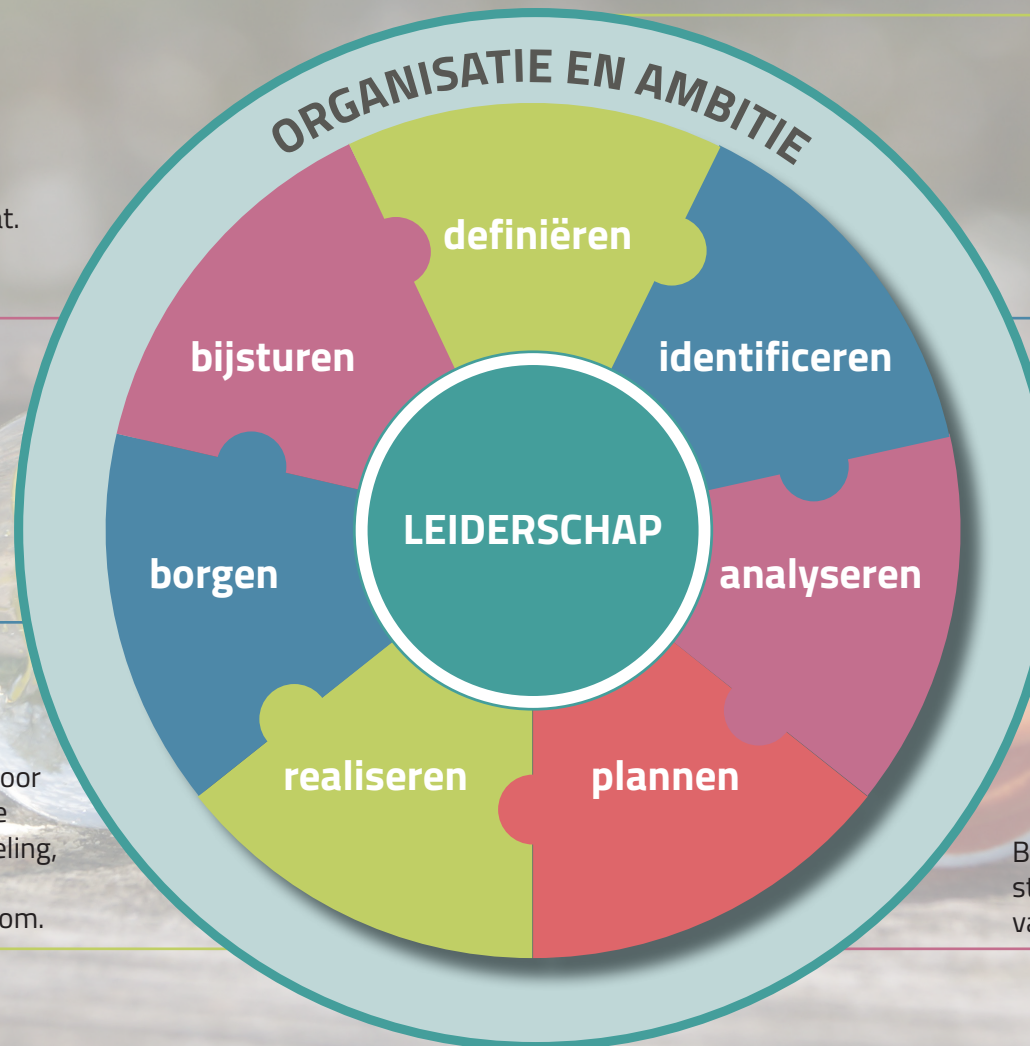




Sturen op organisatie ontwikkeling
met het Pensioenakkoord:

De knikkers en het spel

Het spel van talentmanagement



Definieer wat je aan kennis, ervaring, skills en competenties in de toekomst nodig hebt om je ambitie te bereiken.

Identificeer wat je al aan kennis, ervaring, skills en competenties in huis hebt.

Analyseer en visualiseer de verschillen tussen wat je nodig hebt wat je en al in huis hebt. Breng de kansen en risico's in kaart.

Bepaal je talentmanagement strategie en maak een plan van aanpak.

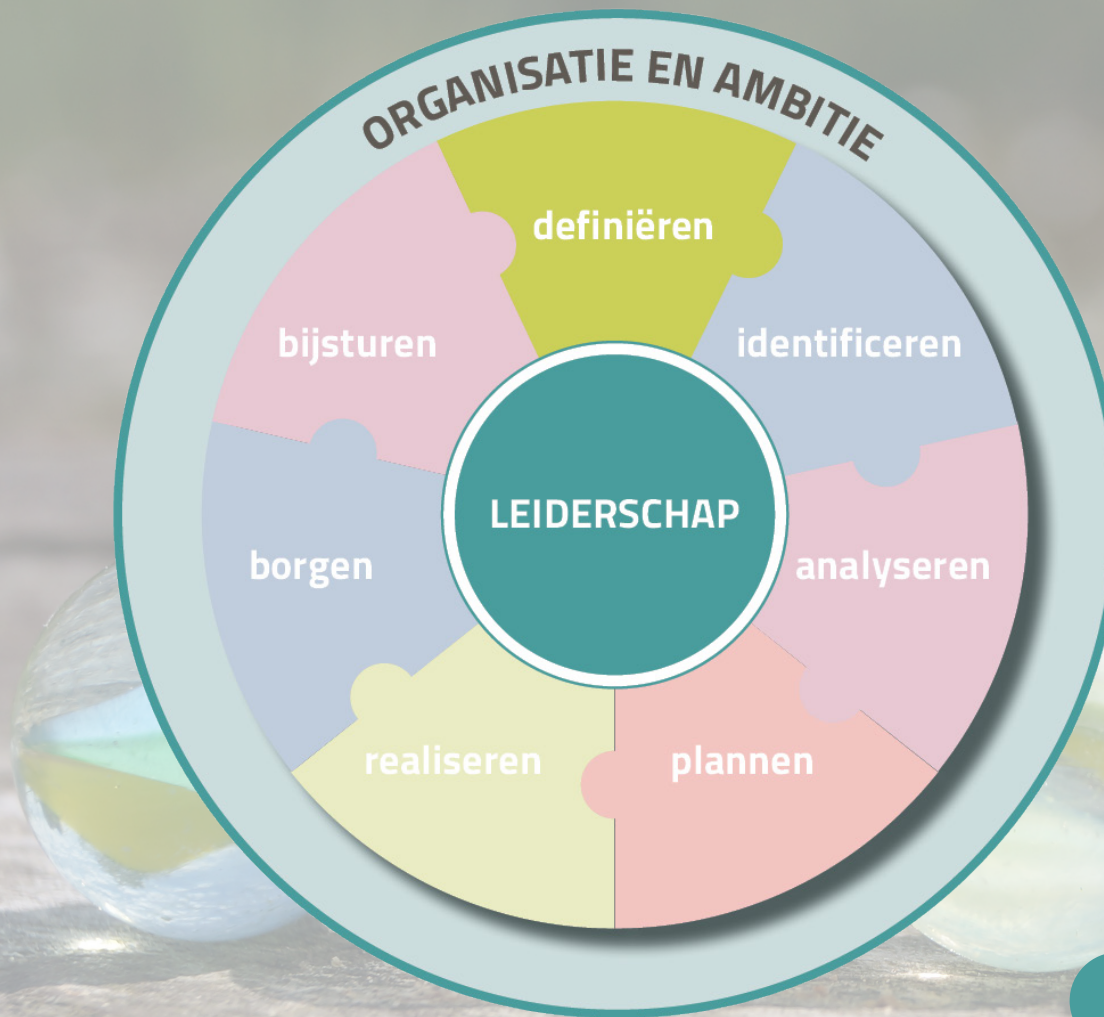
Realiseer je plannen, door in te zetten op gerichte (leiderschaps)ontwikkeling, de juiste instroom en gecontroleerde uitstroom.

Borg Talentmanagement door het op te nemen als vast onderdeel in je HR-cyclus.

Evalueer en toets het resultaat. Pas, daar waar nodig je strategie aan.

“ Wat als je investeert in je medewerkers
en ze vertrekken?
Wat als je het niet doet en ze blijven!





Spelers



De organisatie



Het Team



De medewerker

WAT BETEKEN TALENTMANAGEMENT VOOR....



DE ORGANISATIE

Inzicht in de huidige situatie, de scenario's van de toekomst en welke talentstrategie nodig is om de ambities en doelstellingen te behalen. Door goed talentmanagement stel je leiderschap centraal.



HET TEAM

Duidelijkheid over hoe ieder teamlid bijdraagt aan de doelstellingen van je organisatie. Talentmanagement versterkt de samenwerking, betrokkenheid en de wil om de ambities te realiseren.



DE MEDEWERKER

Door inzicht in zijn/haar ambities en talenten, en door deze talenten verder te ontwikkelen en in te zetten draagt de individuele medewerker bij, en geeft mede sturing aan de ontwikkeling van de organisatie. Persoonlijk leiderschap wordt gestimuleerd.

SUCCEFACTOREN VOOR TALENTMANAGEMENT



Wat is de stip op de horizon?

Deel de visie, zorg ervoor dat het voor iedereen duidelijk is waar je als bedrijf naartoe werkt. Leiderschap is de as waar het wiel om draait. Zorg voor eigenaarschap en (persoonlijk) leiderschap binnen de organisatie. Bepaal samen het pad naar die top en blijf daarin helder en transparant communiceren zodat iedereen die top bereikt.



Persoonlijke doelstellingen

Split de gezamenlijke doelstellingen op naar iedere medewerker. Maak meetbaar hoe zij bijdragen aan die doelstelling, blijf hierover continu in gesprek en geef regelmatig feedback op het proces. Zorg voor een veilige omgeving waarin ook fouten gemaakt mogen worden en er ruimte en tijd is om te oefenen.



Motiveer!

De kracht van positiviteit wordt vaak onderschat. Het is enorm belangrijk om stil te staan bij de resultaten en successen te vieren. Wat gaat er goed en wat kunnen we daarvan leren? Geef het goede voorbeeld en positieve aandacht. Alles wat je aandacht geeft groeit!



5



POTENTIEEL ↑	hoog	starter	talent	ster
	normaal	onstabile presteerder	professional	topper
	laag	onderpresteerder	generiek medewerker	specialist
		laag	normaal	hoog
		PRESTATIE		

	onveranderde prestatie	matige prestatie	goede prestatie	excellentie prestatie
grote bijeenkomst	ernge versinder	ernge versinder	harde werker	harde werker
grote bijeenkomst	ernge versinder	vraagteken	harde werker	harde werker
op termijn onbetrouwbare	vraagteken	rijpende ster	rijpende ster	talent
direct promotiebaar	vraagteken	rijpende ster	talent	talent

TALENTGESPREK

[illegible]

Welke vragen kan ik als leidinggevende stellen in een talentgesprek?

Wat betekent talent voor jou?



1

Hoe heb je je de laatste jaren op persoonlijk vlak ontwikkeld en hoe heb je dit ervaren?

Waarom zou je jezelf de komende tijd op persoonlijk vlak willen ontwikkelen?

Wat jij belangrijk vindt, wat jouw drijfveren zijn en hoe je de tijd besteedt

Waar krijg je energie van en wat kost jou energie?

Wat jij zelf voldoende zelf-ontziet?

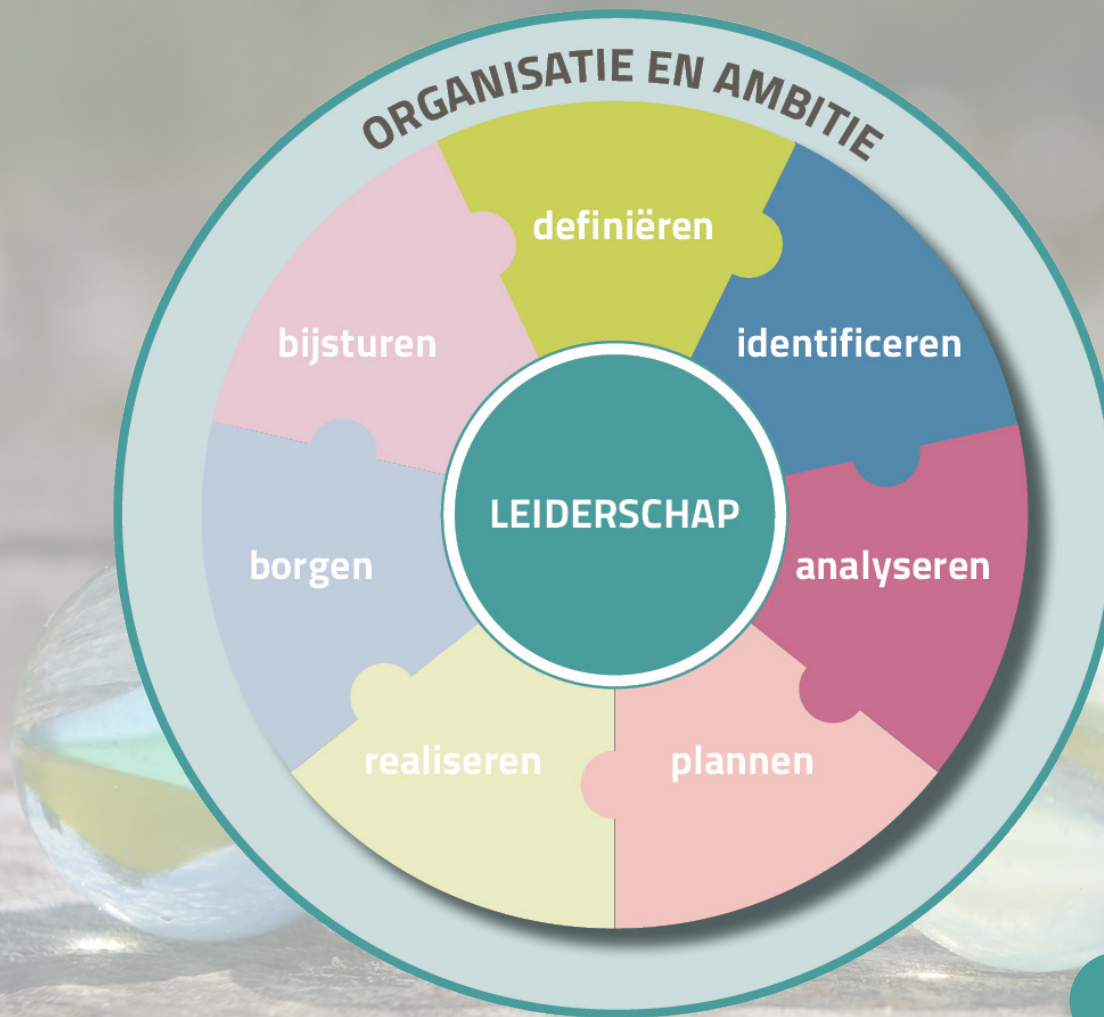
Wat drijfveren jij je werkzaamheden?

Wie werk je samen in jouw team?

Wat je voldoende kennis/vaardigheden in het domein van je werk?

Waar je uitdaging wilt en hoe afstand naar je werk te kijken hoe je je werk zou kunnen verbeteren?

Talentgespräch

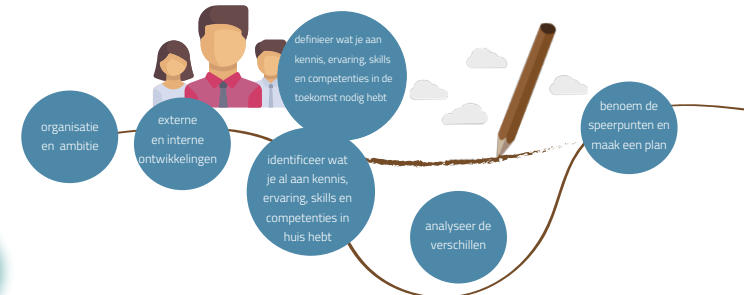


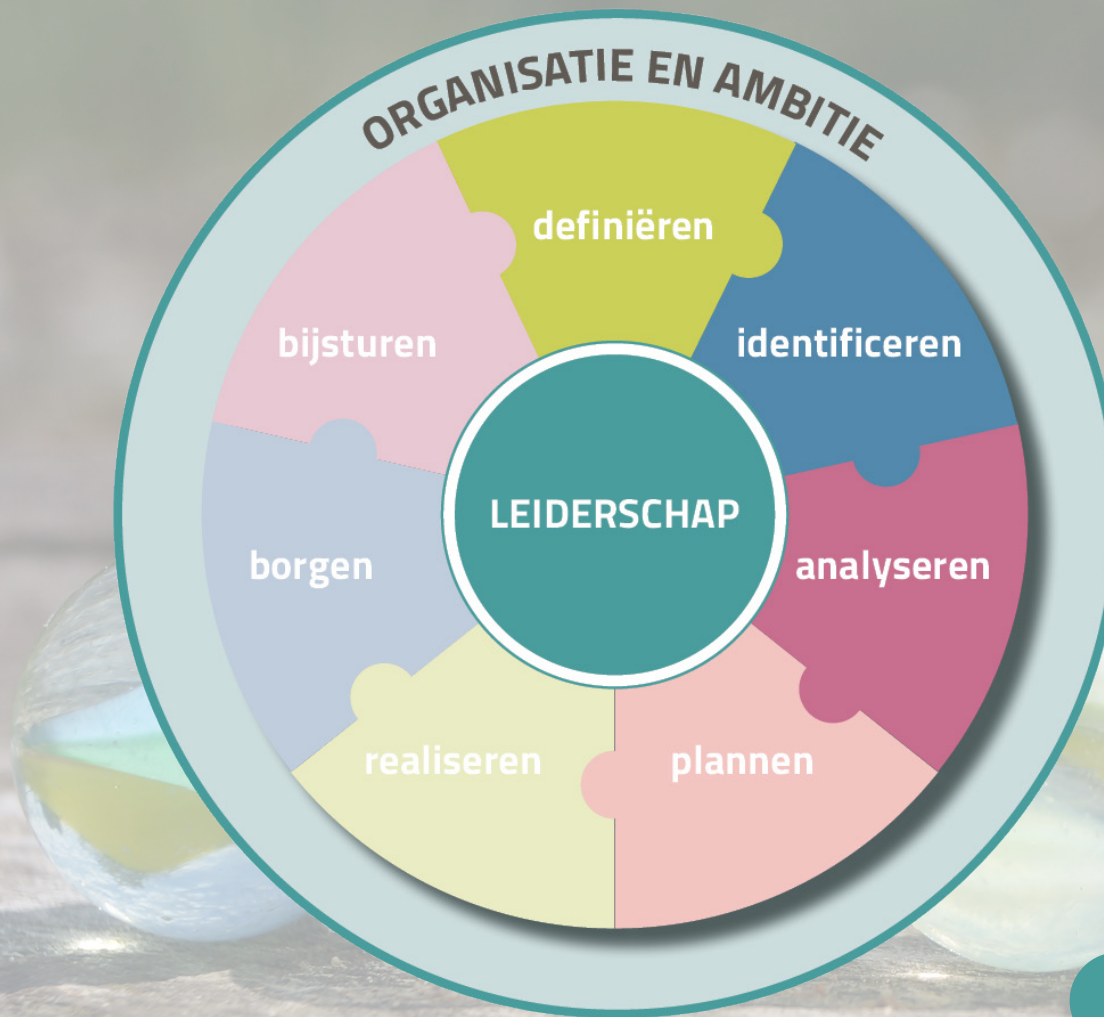
Spelregels

ANALYSEREN = BRUGGEN BOUWEN NAAR DE TOEKOMST

	TALENT Levens- tijd de focus	GEWENSTE SITUATIE Hoe wil je het land?	HUIDIGE SITUATIE Hoe zit het nu?	GAP ANALYSE Wat moet ik doen om de toekomst te realiseren?	PLAN Wat wil ik doen om de toekomst te realiseren?
INNOVATIE					
LEIDERSCHAP					
FOCUS GEBIED 2					
FOCUS GEBIED 3					
FOCUS GEBIED 4					

Gap analyse





Spelregels

DEFINIËREN = DENKEN IN SCENARIO'S

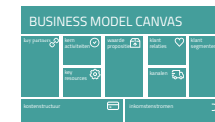
Interne en externe ontwikkelingen

Top 5 interne ontwikkelingen	Top 5 externe ontwikkelingen
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

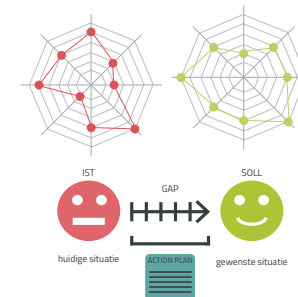
Herijken van de omgeving

	positieve factoren	negatieve factoren
intern	S	W
extern	O	T

	scenario's	scenario's	scenario's	scenario's	scenario's
Scenario 1	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie
Scenario 2	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie
Scenario 3	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie	Start met de ontwikkeling van de organisatie



Definieer je SOLL situatie



DE SPELERS



Even voorstellen aan

Scotty

- Datascience AI en privacy
- Aantal medewerkers 30
- Gemiddelde leeftijd 27
- Flexibel office op High Tech Campus

Maakt een snelle groei door in aantal medewerkers.

Werkt nauw samen met Technische Universiteiten.

Expertise en kennis ontwikkelt zich snel.

Experimenteren en leren van- en met elkaar.

Planning loopt via Agile en Scrum meetings.

Veel digitaal overleg, continue online.

Werk kan in principe overal gedaan worden.

Medewerkers kunnen ook op locatie van klanten of universiteiten werken.

De snelle groei vraagt nu om meer senioriteit en beheersing van de basis bedrijfsprocessen.

DE SPELERS



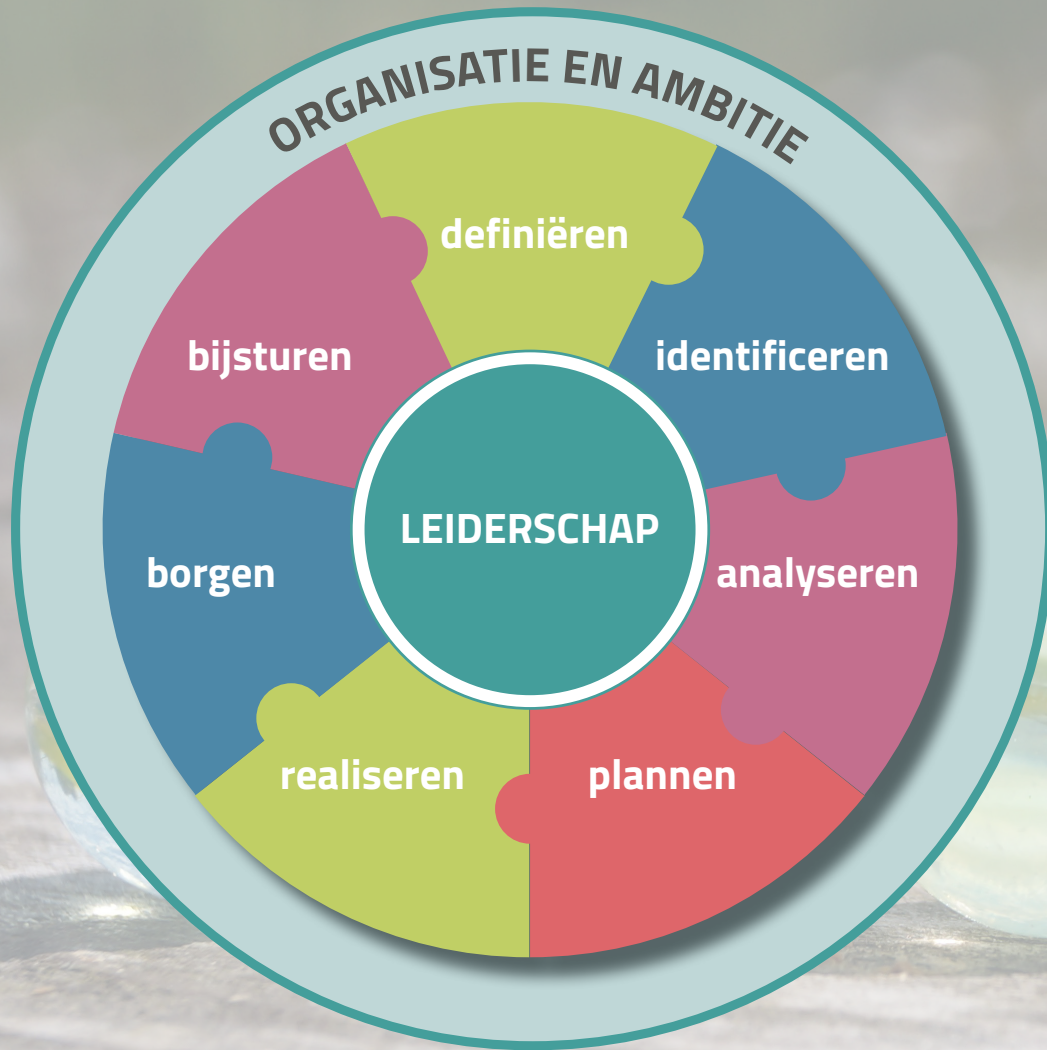
Even voorstellen aan

Bureau Van der Stad

- Adviesbureau
- Aantal medewerkers 15
- Gemiddelde leeftijd 57
- Kantoor in dorp

Van een start in een kantoor aan huis is Bureau Van der Stad in 20 jaar gegroeid naar 15 medewerkers. De gemiddelde leeftijd is hoog en er gaan binnen enkele jaren verschillende medewerkers met pensioen.

Het is een zeer kennisintensieve organisatie. De kennis van mensen zit vooral in de hoofden van de medewerkers en de medewerkers vinden het moeilijk om deze te delen. Ze hebben allemaal hun eigen 'winkeltje'. Waar het in het verleden vooral draaide op de zeer specifieke en diepgaande kennis van zaken vraagt de klant steeds meer om een visie en totaalbeeld. De organisatie is erg hiërarchisch en weinig innovatief. Het blijkt lastig om jong talent aan zich te binden.



in het kader van het pensioenstelsel

Scotty



definiëren

Om de organisatie ambitie - groeien - waar te maken is er behoefte aan bedrijfskundig kennis en ervaring nodig.

Voor het begeleiden van het groeiproces is er behoefte aan kennis en ervaring op leidinggevend gebied maar ook op het gebied van (basis) bedrijfsprocessen als financiële administratie, HR procedures en juridisch kennis, begeleiding in de groei en ontwikkeling van de medewerkers.



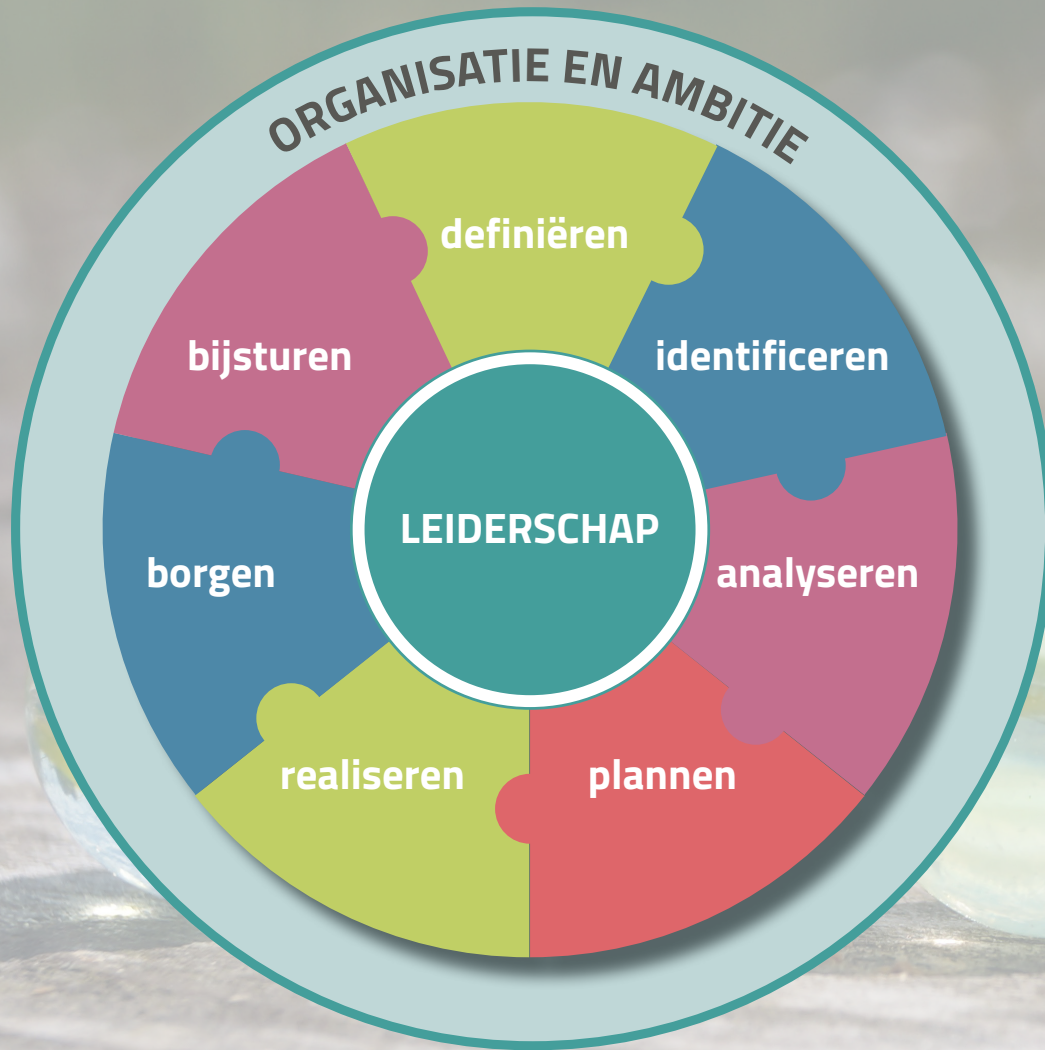
identificeren

Breng in kaart wat de drijfveren, ambitie, competenties en skills van medewerkers zijn. Alleen al het proces van in gesprek gaan met de jonge hoog ambitieuze medewerkers geeft binding en zet ze aan het denken wat ze nog meer willen. Door die gesprekken wordt duidelijk wie er kan groeien vanuit hun vakgebied naar een bredere rol binnen de organisatie, eventueel met extra opleiding.



analyseren

Door de analyse wordt duidelijk wat ontbreekt en waar Scotty op in moet zetten. In dit geval ontbreekt het aan ervaring en senioriteit in bedrijfsprocessen. Hiervoor kun je een nieuwe medewerker aantrekken. Vaak heb je meer in huis dan je denkt en kan een medewerker snel doorgroeien met de juiste ondersteuning of training in een leidinggevende rol.



in het kader van het pensioenstelsel

Bureau Van der Stad



definiëren

Behoeftte aan jonge mensen die naast kennis van zaken de klanten vanuit visie op de toekomst en een totaalbeeld kunnen adviseren. Medewerkers die een verjonging van de bedrijfscultuur brengen zodat het beter aansluit bij de klanten. Medewerkers die ook weten hoe de wereld eruit ziet 'buiten het dorp'. Nog wel steeds de kennis en het vertrouwen blijven leveren zoals die al jaren een onderscheidend vermogen van Van der Stad is.



identificeren

Het proces van in gesprek gaan met de senior medewerkers maakt dat er bewust omgegaan wordt met seniorenbeleid en medewerkers met trots ingezet kunnen en willen worden om kennis over te dragen aan nieuwe mensen.



analyseren

Door de analyse wordt duidelijk wat ontbreekt en waar Van der Stad op in moet zetten. Het ontwikkelen van een goed opvolgingsbeleid geeft inzage in wie snel met pensioen wil, welke kennis sneller aangevuld moet worden of wie nog mee kan en de verandering mede vorm kan geven.

Blijf zelf aan het stuur

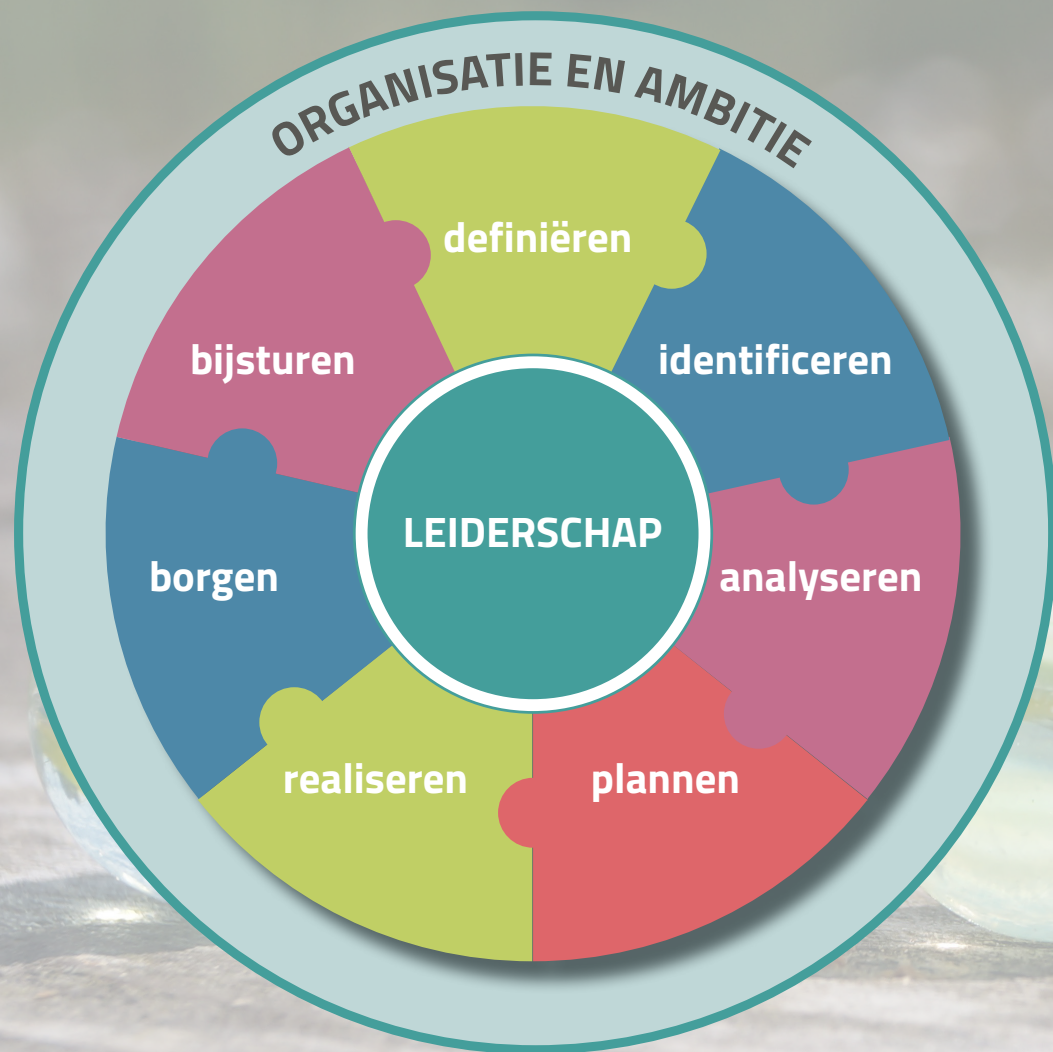


Het pensioen akkoord is inmiddels uitgesteld. De minister verwacht het wetsvoorstel niet eerder dan begin 2022 naar de Tweede Kamer te kunnen sturen. De nieuwe beoogde invoeringsdatum is uiterlijk 1 januari 2023. De uiterste datum waarop pensioenregelingen aangepast moeten zijn schuift ook een jaar op, nl. naar 1 januari 2027.

De tijd gaat snel en ook in dit geval komt van uitstel geen afstel. Gebruik de tijd die je nu hebt om je organisatie er op voor te bereiden.

Voordat je keuzes maakt dien je te weten waar je staat en wat je in de toekomst nodig hebt. Alleen dan kun je met het pensioenakkoord sturen op je organisatie ontwikkeling.





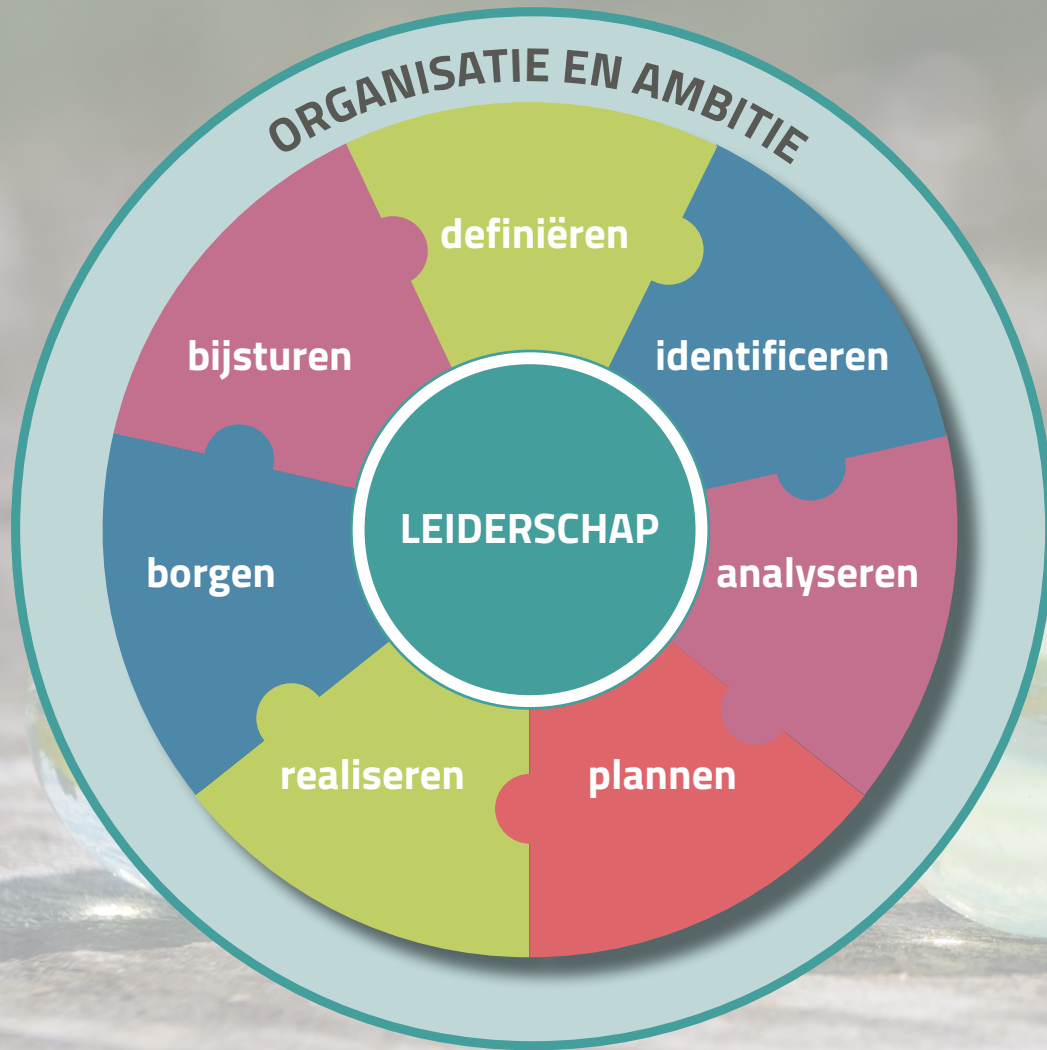
Leiderschap is de as

Goed talentmanagement draait om goed leiderschap. Het is de as waarop het wiel van je organisatie draait. Dpo2 heeft een leiderschapsprogramma ontwikkeld voor ervaren professionals met een nieuwe leidinggevende verantwoordelijkheid.

Met het leiderschapsprogramma vervult dpo2 deze behoefte. De kracht van het programma zit in de persoonlijke aanpak: het gaat over de vraagstukken van jouw bedrijf en de ontwikkelingsbehoefte van jouw medewerker. Dit wordt geborgd tijdens de intake, die bij voorkeur plaatsvindt bij het bedrijf zelf, de persoonlijke coaching tussen de gezamenlijke programmadagen én de intervisie, wat allemaal deel uitmaakt van het programma. Daarnaast is het van meerwaarde dat je medewerker samen met andere 'beginnend leidinggevendenden' contact houdt en aan de slag gaat. Dpo2 zal daarin een faciliterende rol spelen door middel van een dpo2 leiderschapscommunity.

Ben je geïnteresseerd? Lees [hier](#) meer over ons programma en hoe je je kan aanmelden. Wil je liever eerst vrijblijvend van gedachten wisselen over het programma, neem dan contact op met hans.deelen@dpo2.nl.





Meer weten?

Elke organisatie is uniek en vraagt om een andere oplossing. Echter de vragen die je je als organisatie moet stellen om toekomstbestendig en wendbaar te blijven, zijn voor elke organisatie hetzelfde. Wil je weten hoe je met invoering van het nieuwe pensioenakkoord voorbereid bent op de toekomst en hoe talentmanagement je daarbij kan helpen? Neem dan contact met ons op.



Hans Deelen

M: hans.deelen@dpo2.nl

T: 06 - 22548711

W: www.dpo2.nl

dpo2
dé p+o regisseurs