

## Talentmanagement

### Talentmanagement

#### Talentmanagement in Veere

##### **Inleiding**

Vanuit het MO is de vraag gekomen een beschrijvend stuk te maken over talentmanagement in Veere. Wat is het, hoe werkt het in Veere en welke faciliteiten bieden we. Dit stuk geeft antwoord op die vragen. Het stuk is tot stand gekomen in overleg met een afvaardiging van de OR (Suzan en Hans) en het MO (Madeleine).

##### **Wat is talentmanagement?**

De basis van talentmanagement ligt eigenlijk in het ontwikkelen van het talent bij medewerkers. Talent is waar je goed in bent, wat je leuk vindt om te doen en waar een ander veel aan heeft. Het gaat dus om het nog beter worden in zaken waar je (van nature) goed in bent en waar je energie van krijgt. En niet om het ontwikkelen van dingen waar je niet goed in bent. Eigenlijk heb je het dan over talentontwikkeling en niet over talentmanagement. Bekend is dat wanneer je in je werk gebruik maakt van je talenten, je je werk met meer plezier doet, het vaak makkelijker en sneller gaat en je met meer energie naar huis gaat dan je gekomen bent. Natuurlijk zitten er in ieder functie en in ieder takenpakket onderdelen die je minder leuk vindt en die toch moeten gebeuren. De kunst is om een takenpakket voor jezelf te creëren met zo min mogelijk van die minder leuke taken. Dat wat jij minder leuk vindt, vindt een ander misschien wel ontzettend leuk om te doen. Daar moet je het dus met elkaar over hebben.

##### **Talentmanagement in Veere**

Talentmanagement in Veere uit zich op verschillende manieren. Zonder compleet te willen en kunnen zijn, noem ik:

- 1 **Invulling van vacatures**Bij het ontstaan van een vacature bespreekt het afdelingshoofd in het MO wat hij wil met de vacature, uit welke (deel)taken hij bestaat, voor hoeveel uur het is, etc. Als door het MO besloten is de vacature in te vullen, gaan we eerst intern kijken of we de geschikte (of geschikt te maken) medewerker hiervoor in huis hebben. Wie van onze medewerkers heeft het talent dat bij deze functie past? Medewerkers stellen we in de gelegenheid zelf hun vinger op te steken. Dit kan door te reageren op de werving op intranet. Daarbij moet er ook ruimte zijn om te reageren op een (afgebakend) deel van de vacature. Het MO denkt ook na of zij talenten voor de gevraagde taken weten. Zij benaderen die medewerkers zelf. Het afdelingshoofd heeft vervolgens een gesprek met die medewerkers en maakt daar zijn keuze uit. Hij doet dat pas nadat er overleg is geweest met de leden van het team waar sprake is van een vacature.
- 2 **Inzetten op klussen en projecten**Klussen (dit kan ook een deel van een vacature zijn) en projecten plaatsen we ook op intranet. Op die manier kunnen medewerkers ook hier zelf aangeven dat ze dit willen doen. Binnen hun eigen aanstellingsuren of met een tijdelijke uitbreiding. Geen tijd mag nooit het argument zijn om je als medewerker niet te ontwikkelen op een interessante klus. Voor het werk wat achterblijft zoeken we een andere (interne) medewerker, die zich daar in wilt ontwikkelen. En als dat niet lukt, huren we in of stellen de prioriteiten anders. Op deze manier is geborgd dat de taken die iemand achterlaat ook ingevuld worden.
- 3 **Uitwisselen (structureel) van taken tussen medewerkers onderling** Medewerkers kunnen zelf (deel)taken uitwisselen als die beter bij de ander passen. Kijk naar je eigen en andermans sterke en minder sterke punten, en kijk of je daar iets mee kunt. Belangrijk bij taakuitwisseling is dat alle betrokken medewerkers er volledig achter moeten staan. Vanzelfsprekend koppel je dit ook terug naar je leidinggevende, zodat die ook weet wie wat doet.
- 4 **Eigen initiatief voor nieuwe ontwikkelingen die (in)direct bijdrage aan het organisatieresultaat** Het je een talent dat je in kunt zetten voor de organisatie en wat (in)direct bijdraagt aan het resultaat, kom er dan mee. Als voorbeelden noem ik hier het coachhuis en de hoedensessies. Deze medewerkers hebben hun vinger opgestoken met een idee. Omdat er een meerwaarde voor de organisatie is, mochten ze het uitvoeren. Als jij ook zo'n idee hebt, laat het dan horen, er is ruimte voor!

##### **Faciliteiten in Veere**

Om als medewerker iets met je talent te kunnen doen, moet je wel weten wat je talent is. Waar kun je goed en waar krijg je energie van? Hier kun je op verschillende manieren achter komen:

- 
- a *Resultaatgesprekken* Als organisatie willen we graag weten wat de talenten van onze medewerkers zijn. Daarom is dit een vast onderwerp in het resultaatgesprek. Als medewerker geef je aan wat je talenten zijn en wat ziet jouw leidinggevende als jouw talenten. En je hebt het over de vraag wat je in Veere mee wilt doen met je talenten. De afdelingshoofden nemen dit mee het MO in. Als er dan een vacature, klus of project is, dan weten zij wie van hun afdeling daarvoor in aanmerking wilt komen.
  - b *Zelf* Je kunt ook zelf uitzoeken wat je talent is. Een hulpmiddel dat je hierbij kunt gebruiken is het strenghts model van Charles Rapp. Hierbij deel je jouw taken en werkzaamheden in in 'energiegevend' en 'energieslurpend' op de ene as, en 'aangeleerd' en 'kan ik al van nature' op de andere as. Je talent bevindt zich in energiegevend wat je al van nature kunt. Maar er zijn natuurlijk nog meer mogelijkheden om er zelf achter te komen wat je talenten zijn. Op intranet vind je bij het Coachhuis een korte test om jouw talenten in beeld te brengen. De kosten hiervan gaan van je persoonlijk opleidingsbudget af.
  - c *Training 'Talent in beeld' (Coachhuis)* Wil je het niet alleen doen, dan kun je in groepsverband de training talent in beeld volgen bij ons eigen Coachhuis. Onderdeel van de training zijn individuele coachgesprekken. De eerste training start in september 2013, de volgende in januari 2014 (bij voldoende deelnemers). Je gebruikt hier je individuele opleidingsbudget voor vanuit de CAO.
  - d *Individueel traject bij het Coachhuis* Wil je niet in groepsverband, dan kun je ook een individueel coachtraject doorlopen om je talenten in beeld te krijgen. Ook hier gebruik je je individuele opleidingsbudget vanuit de CAO voor.
  - e *POP* POP ligt eigenlijk meer in het verlengde van het in beeld krijgen van je eigen talent. Want soms weet je wat je talent is, weet je wat je ermee wilt doen, maar moet er nog iets aan geschaafd worden om er daadwerkelijk iets mee te kunnen doen. Dan komt POP om de hoek kijken. Je maakt dan een plan om de ruwe talentdiamant te slijpen zodat je, als zich die klus of vacature aandient (in- of extern), klaar bent om in te stromen. Dat kan in de vorm van een opleiding. Maar net zo goed in training on the job, stage in- of extern, coaching, of wat dan ook. Belangrijk is dat het jouw ontwikkelplan is en dat je afdelingshoofd ermee akkoord gaat.

Tenslotte denken we nog na over een talentenbank. Een databank waar medewerkers zelf hun talenten kunnen aangeven en bijhouden. Een intern linked-in bijvoorbeeld, waar je als medewerker aangeeft wat je goed kan en wat je wilt. Zodat de afdeling die iemand zoekt je ook weet te vinden. Een voorbeeld hiervan is flexbee (<https://flexbee.nl/overFlexbee.aspx>). Professionals hebben de kans om dwars door hun organisatie (en andere organisaties) hun talenten te ontwikkelen. Werkgevers kunnen samen met andere organisaties een eigen interne, externe of gecombineerde arbeidsmarktplaats creëren en deze koppelen aan zelfgekozen andere marktplaatsen.