

5 UITDAGINGEN VOOR COMPETENTIE- & TALENTMANAGEMENT

1. Medewerkers aan het bedrijf binden met boeiende functies

Bij een hernemende economische conjunctuur, is de kans groot dat de beste medewerkers als eersten het bedrijf verlaten. Dit fenomeen doet zich telkens opnieuw voor. Niet elke twintiger gaat voor vrijheid en vernieuwing, niet elke babyboomer hecht waarde aan status. Het aan het bedrijf binden van medewerkers met aantrekkelijke loopbanen gestoeld op functies met ontwikkelingspotentieel is maatwerk. Het in kaart brengen van de competenties, de unieke talenten en drijfveren van de medewerkers is een eerste stap. Daarna dienen perspectieven uitgewerkt te worden die daarbij aansluiten. Het uittekenen van groeipaden en kansen is een essentieel gegeven.

2. Talentmanagement: van moeten naar kunnen

Succesvolle organisaties zetten hun medewerkers met de juiste competenties op de juiste plaats in het bedrijf. Dit voorkomt de verspilling van talent. Strategisch talentmanagement wordt het credo. Het louter bijschaven of ontwikkelen van tekorten/lacunes in competenties, voldoet veelal niet meer. Het in kaart brengen en ontwikkelen van talenten is een bijkomend werkingsveld. Naast de verwachting “Wat moet de kandidaat kunnen om die specifieke functie uit te oefenen?”, staan vragen zoals “Over welke vaardigheden beschikt de kandidaat?”, “Hoe passen deze vaardigheden in het bedrijf?”,.... In plaats van de medewerker om te scholen tot de ‘witte raaf’, moet de eigenlijke vraag luiden: in welke functie zou deze medewerker binnen het bedrijf optimaal presteren?

3. Vandaag de toppers van morgen ontwikkelen

Een veranderende markt stelt nieuwe eisen aan de invulling van de sleutelposities. Vraag aan de directie en de medewerkers wat zij van leidinggevendenden verwachten en onderzoek wie in het bedrijf die rol het best kan invullen. Nu, én in de toekomst. De toenemende vergrijzing en schaarste op de arbeidsmarkt maken een planning inzake opvolging in een functie steeds belangrijker. Dit beleid bespaart wervingskosten en zorgt voor interne talentontwikkeling. Het bedrijf krijgt effectieve leidinggevendenden die het reilen en zeilen kennen en de nodige inlooptijd gekregen hebben.

4. Digitalisering van de informatie via een ‘talent dashboard’

Geen talentmanagement of planning inzake opvolging zonder een goed uitgebouwde tool die in een oogopslag aangeeft waar welke competenties en talenten in het bedrijf aanwezig zijn. De opkomst van online assessment, e-learning en digitale loopbaancentra zet zich daarbij verder door. Bedrijven kunnen op steeds grotere schaal talent identificeren en ontwikkelen. Zo zorgen deze tools ervoor dat de ken- en stuurgetallen accuraat en snel toegankelijk zijn. HR staat voor de uitdaging om haar eigen ‘talent dashboard’ te ontwikkelen.

5. HR: van ondersteunende afdeling naar partner in het realiseren van een visie

HR beschikt steeds meer over gestructureerde informatie over de medewerkers. Hierdoor draagt het HR-departement steeds meer bij in het realiseren van de visie en de strategie van de organisatie. HR weet welke kwaliteiten nodig zijn en welke medewerkers die kwaliteiten kunnen bieden – of welke profielen van buitenaf daarvoor nodig zijn. De HR-afdeling evolueert steeds meer naar een klantgerichte business partner.