

VOORSTELLING
COMPETENT MET JE TALENT
TALENT TRANSFER



EAD Consulentendag
16/9/2011, Brussel

Anne Coetsier, SERR/Resoc Gent Rondon Gent
Myriam Heeremans, Resoc Mechelen





PROGRAMMA WORKSHOP

- ☺ kennismakend rondje
- ☺ types lerende netwerken
 - 2 projecten, 2 aanpakken
 - * Talent Transfer
 - * Competent met je Talent
- ☺ de producten van de 2 projecten
 - * Talent Transfer
 - * Competent met je Talent
- ☺ Link naar de rol van EAD consulent?
 - * Jullie aan het woord.





1^e Ronde .

Types van Netwerken



A. NETWERK TALENT TRANSFER

Heterogeen :

◆ Pilotorganisaties :

- ♣ 5 social profit organisaties
- ♣ 4 profit organisaties

◆ Sectoren :

- ♣ Vivo
- ♣ SAV

◆ Regio's :

- ♣ POM Oost-Vlaanderen
- ♣ SERR GRG
- ♣ SERR MLS
- ♣ SERR Brugge

OP MAAT BENADERING TALENT TRANSFER

“Op maat leren” : lerend netwerk opgesplitst in 4 lerende werkgroepen

Draagvlak – Mede eigenaarschap

- ◆ Lerende werkgroep alg mgt
 - ♣ 9 managers/CEO's uit pilootorg, externe begeleider
 - ♣ vorming en ervaringsuitwisseling strategisch CM, visie ontwikkeling
- ◆ Lerende werkgroep HRM
 - ♣ 9 HR managers uit pilootorg, externe begeleider, projectontwikkelaars SERR
 - ♣ opvolging experimenten, vorming en ervaringsuitwisseling CM
- ◆ Lerende werkgroep 1^e lijn
 - ♣ 20 1^e lijn uit pilootorg, externe begeleider
 - ♣ vorming en ervaringsuitwisseling ivm rol 1^e lijn in CM
- ◆ Lerende werkgroep werkvloer
 - ♣ 25 wn uit pilootorg, externe begeleider, div cons
 - ♣ sensibilisering, vorming, standpunt ontwikkeling

De leerpunten in deze lerende werkgroepen werden verwerkt tot de Talenten Trotter, Een gids over Competentiemanagement en het Addendum.

v
e
r
t
i
c
a
a
l



B. NETWERK COMPETENT MET JE TALENT

❖ Samenstelling partnerschap

- Heterogene samenstelling: 30-tal organisaties
- Uit 3 sectoren
 - Profit
 - Social Profit
 - Sociale Economie
- 2 sectorfondsen
 - VIVO
 - IPV
- Andere
 - VDAB
- 3 rollen
 - Experienced
 - Learner
 - Experimenter



OP MAAT BENADERING COMPETENT MET JE TALENT

- ❖ Opbouw Lerend Netwerk: aanbod op maat
 - **Kick-off:** op basis van behoeftenanalyse (kenniskaarten) creatie van 3 soorten bijeenkomsten + experimenten
 - **Thematische sessies**
 - Vrije inschrijving voornamelijk deelname door learners
 - Per sessie gemiddeld 20 inschrijvingen
 - Per sessie 1 à 2 best practices en theoretisch kader
 - **Projectgroepen**
 - 2 groepen: ‘Van competentieprofiel tot strategisch opleidingsbeleid’
‘De rol van de direct leidinggevende’
 - Begeleid door RESOC en 1 expert
 - Vaste inschrijving voor 3 sessies - zowel ervaren als minder ervaren
 - Per projectgroep een 10-tal organisaties
 - Doel: op basis van specifieke vragen en behoeften met elkaar voeling proberen te krijgen en samen te brainstormen over mogelijkheden/suggesties
- 

OP MAAT BENADERING COMPETENT MET JE TALENT

❖ Opbouw Lerend Netwerk: aanbod op maat

• Leergroep 1

- Begeleid door RESOC als procesbegeleider
- Vaste inschrijving voor 9 sessies, voornamelijk deelname door ervaren bedrijven
- Groep van 9 organisaties
- 1 case met probleemstelling van gastbedrijf
- Brainstorming en uitdieping van mogelijke oplossingen
- Intensief traject

• Leergroep 2

- 2 intervisiegroepen begeleid door VIVO
- Intervisie rond de rol van direct leidinggevend
- Vaste inschrijving voor 4 sessies, deelname door hoofdverpleegkundigen
- Groepen van +/- 11 personen
- Cases aangebracht door deelnemers
- Brainstorming om te komen tot oplossingen of bruikbare suggesties
- Kadering door VIVO





2^e Ronde :

De producten van de 2 projecten ?



A. DE EXPERIMENTEN VAN TALENT TRANSFER

◆ Het Experiment :

- * competentie management

- * horizontale dimensie van Talent Transfer:

definiëren, herkennen, waarderen, ontwikkelen en behouden

vb. competentieprofielen, functioneringsgesprekken, loopbaanbeleid

- * laboratoriumfunctie : toetsing aan de praktijk

- * input voor lerend netwerk

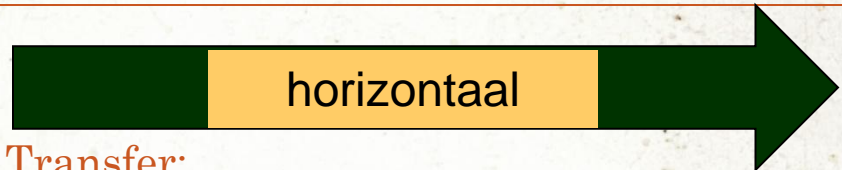
◆ Bedrijfsinterne Werkgroep :

- * samenstelling

- * rol: 😊 draagvlak/betrokkenheid

- 😊 inhoudelijke input van alle stakeholders

- * gefaciliteerd door de SERR projectontwikkelaar van de regio



DE “PRODUCTEN” VAN TALENT TRANSFER

1. De Talenten Trotter voor HR professionals uit alle sectoren

inspirerende gids : beschouwend en instrumenteel

- * introductie CM doorheen gans HR cyclus
- * met belichting van de 4 organisatieperspectieven
- * kader voor aantal competentiekwesties

2. Het Addendum van en voor de Werkvloer

Brochure met Reflecties uit de Lerende Werkgroep Werkvloer

- * verklarend : jargon
- * duidend : belang van de werknemer bij competentie management
- * discussiedocument : standpunten van de werkvloer

3. 2 Cahiers

2 case besprekingen (profit/social profit) ter illustratie

4. “Reistips-top-10 : reisadvies van en voor de werkvloer”

Gratis beschikbaar via www.pomov.be of
via Anne Coetsier/Johan Schmidt van SERR Gent

WAT STAAT ER IN DE TALENTEN TROTTER ?

- ▶ Inleiding en Situering Talent Transfer en CM
- ▶ Handleiding : hoe Trotter gebruiken ?
- ▶ De Competentiekwesties : diagonale insteek
Valkuilen, limieten, paradoxen
- ▶ 4 organisatieperspectieven : verticale insteek
Alg mgt, HR, 1^e lijn, werkvloer
- ▶ CM in de 5 fases HR cyclus : horizontale insteek
Definiëren, Herkennen, Waarderen,
Ontwikkelen en Behouden
- ▶ Ons Reisgezelschap
Getuigenissen van pilootorganisaties
Rol van projectbegeleiders
- ▶ Doorverwijzing naar tools en lectuur CM

WAT STAAT ER IN HET ADDENDUM DE CAHIERS EN DE REISTIPS?

▶ Addendum : Samen onderweg met Competenties ?

- * sensibiliserend
- * vormend
- * discussiedocument

▶ Twee Cahiers

- * case social profit : De Triangel
- * case profit : DD Trans

▶ Reistips-Top-10

- * speerpunten, mee te nemen door werkvloer en haar vertegenwoordigers

B. DE EXPERIMENTEN VAN COMPETENT MET JE TALENT

- Inhoud
 - Facetten van competentieontwikkeling implementeren in de eigen organisatie
- 5 experimenten
 - Zeer uiteenlopende invulling
 - Inhoud kerncompetentie 'communicatie' concreet invulling geven
 - Competentieversterking leidinggevenden (projectleiders)
 - Ontwikkelen competentieprofielen leidinggevenden met voldoende aandacht voor draagvlak
 - Verder uitwerken competentiebeleid op maat van de organisatie
 - Competentieprofielen mee laten groeien met het bedrijf
 - 360°feedback en persoonlijke ontwikkelingsplannen voor lijnverantwoordelijken
- Voorwaarden:
 - Behoren tot leergroep of projectgroep
 - Oprichten werkgroep met vertegenwoordiging van sociale partners
 - Resultaten experiment willen delen in het Lerend Netwerk



DE “PRODUCTEN” VAN COMPETENT MET JE TALENT



CompetentieCompagnon ACTIEMAP voor een duurzaam HR-beleid

- Surfen: niet van A tot Z
- Van kernelementen naar HR-moleculen en vice versa
- Actie-map: ringmap met notities en plan op maat
- Uitklapbare flap
- Gebruik van symbolen en compagnon



KSF's



Kennis en achtergrond



HR-thema's



Inspirerende vragen



USB



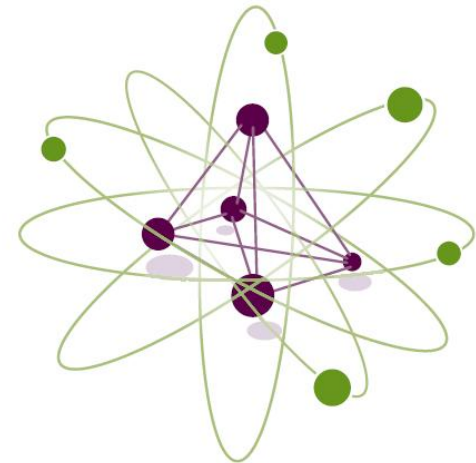
Tips en tricks



Projectinfo



Voorbeeld of case



WAT STAAT ER IN DE COMPETENTIECOMPAGNON?

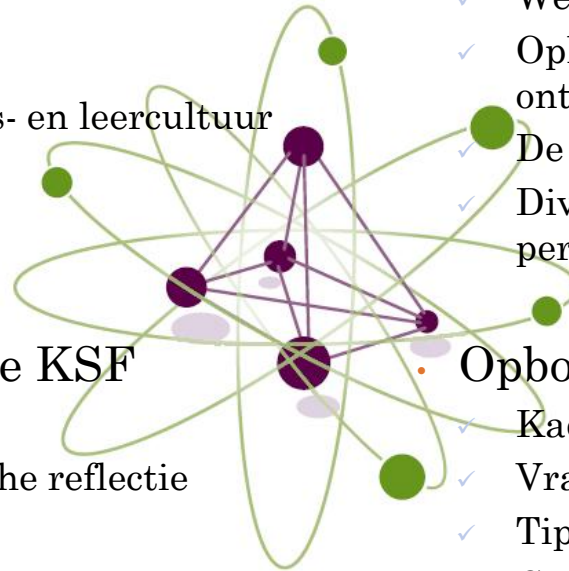


Kernelementen

- Kritische succesfactoren (KSF's)
 - ✓ Visie en strategieontwikkeling
 - ✓ Draagvlak
 - ✓ Communicatie
 - ✓ Inzicht in bedrijfs- en leercultuur
 - ✓ Kennis
- Opbouw van elke KSF
 - ✓ Kadering KSF
 - ✓ Vragen en kritische reflectie
 - ✓ Tips en tricks
 - ✓ Cases

HR-moleculen

- Thema's/HR Domeinen
 - ✓ Competentieprofielen en aanverwante tools
 - ✓ Werving en selectie
 - ✓ Opleiding en persoonlijke ontwikkeling
 - ✓ De rol van de direct leidinggevende
 - ✓ Diversiteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Opbouw van elk thema
 - ✓ Kadering
 - ✓ Vragen en kritische reflectie
 - ✓ Tips en tricks
 - ✓ Cases





3^e Ronde :

Link naar rol EAD consulent ?



DISCUSSIE



LINK NAAR JOB VAN EAD CONSULENT

a) voor ons zelf :

- * expertise opbouw CM/vorming
- * inspirerende cases
- * tools
- * materiaal ter ondersteuning van procesbegeleidingen en opleidingen
- * zelfde taal spreken als onze klanten

b) voor onze “klanten”

- * ondersteuning begeleiding : vertrekkend van vacatures open trekken naar andere thema's
- * een traject van dienstverlening aanbieden

c) concept lerend netwerk voor de EAD consulenten?

- * Ook wij kunnen leren van mekaar.

