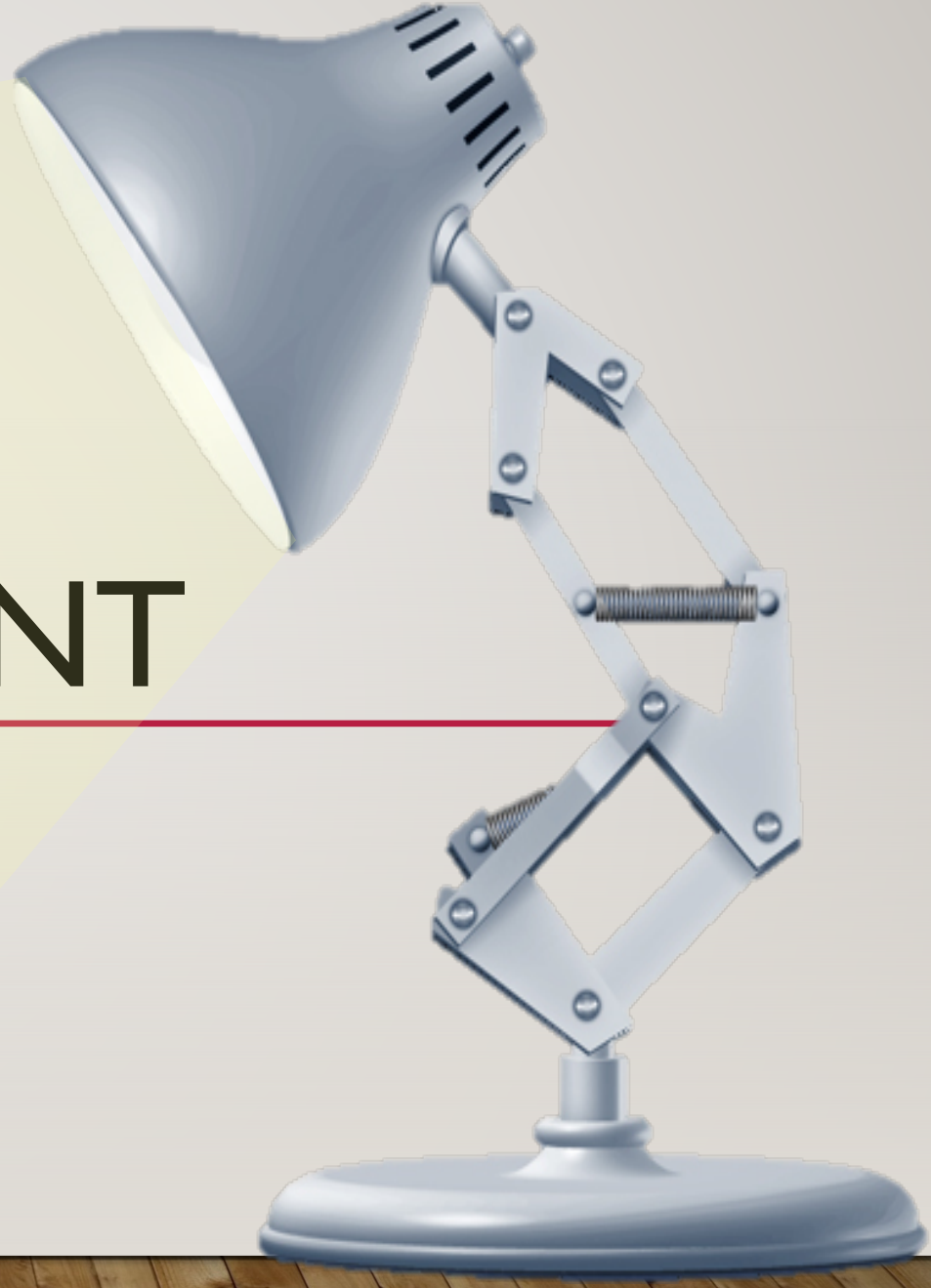
HET NUT VAN TALENTMANAGEMENT

BRITT MALCONTENT



BRITT MALCONTENT – WAAROM STA IK HIER

Booz | Allen | Hamilton

Publicis AMSTERDAM

kpn

SHV

Reeuwijk & Malcontent

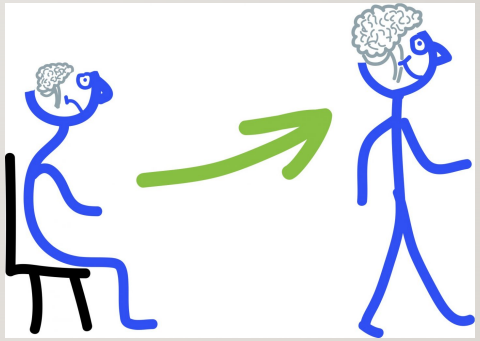
Talentmanagement voor het MKB

BRITT MALCONTENT

coaching en loopbaanontwikkeling

WAAROM TALENTMANAGEMENT: WAT LEVERT HET OP?

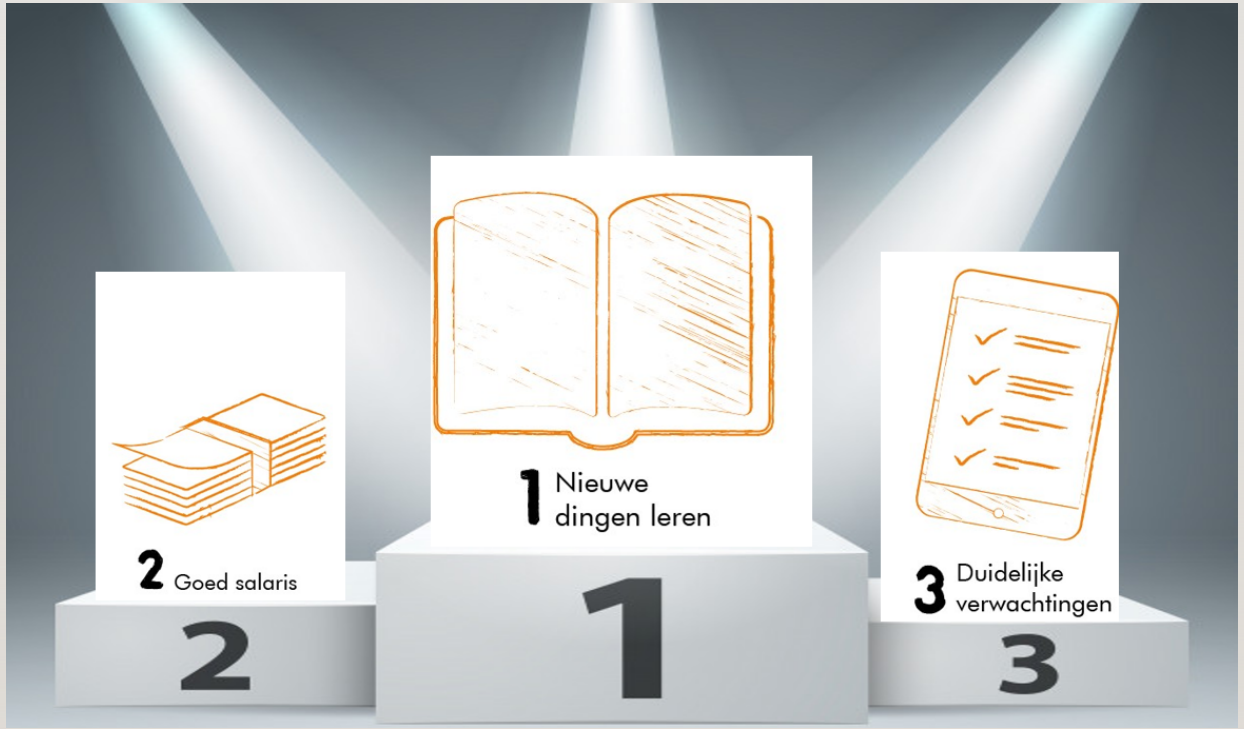
- Aantrekkelijker werkgever
- Meer tevredenheid bij je mensen
- Duurzaam inzetbaar personeel
- Hogere motivatie
- Langer behoud van goede mensen
- Je benut potentieel
- Stimuleert wendbaarheid en open mindset
- Positieve impact op ziekteverzuim, klanttevredenheid en imago



WAAR HEBBEN WE 'T EIGENLIJK OVER?

- Wat is talent management in jullie ogen? En wat is talent?
- Talent hebben versus talent zijn.
- Misverstanden over talent management
- "Talentmanagement verwijst naar het anticiperen op vereist menselijk kapitaal voor een organisatie en de planning om aan die behoefte te voldoen. Het veld nam in populariteit toe na onderzoek van McKinsey in 1997 en het boek uit 2001 over The War for Talent."
- **Gerichte aandacht voor de juiste mensen, met het oog op groei van je organisatie**

WAT BETEKENT DIT VOOR (AANDACHT VOOR) MILLENIALS



MIJN PRAKTIJKERVARINGEN – SUCCES- EN FAALERVARINGEN

Booz | Allen | Hamilton

Publicis AMSTERDAM

kpn

SHV

HOE ZET IK MIJN ERVARINGEN EN GELOOF NU IN

Reeuwijk & Malcontent

Talentmanagement voor het MKB

ONS MODEL

Talent
optimalisatie
Optimaliseren
Definiëren
Talent
strategie
T
Ontwikkelen
Identificeren
Talent
ontwikkeling
Talent
identificatie
Connectie
maken
Talent
connectie

ONS PROGRAMMA

Onderdeel A:
ONTWIKKELANALYSE

Stap 1: Inzicht

- Intake: tijdens een startsessie bespreken we het proces en de organisatiedoelen.
- Scan: medewerkers ontvangen een digitale vragenlijst – invultijd 15 min.
- Ontwikkelrapport: we brengen de leer- en ontwikkelbehoefte in beeld voor je organisatie.

Stap 2: Activeren

- Workshop: we bespreken het rapport met het management en adviseren over vervolgstappen.
- Ontwikkelplan: ons advies koppelen we aan de organisatie wensen en -mogelijkheden in een praktisch ontwikkelplan.
- Aan de slag: we ondersteunen de beslisser bij de keuze voor het vervolg en adviseren over het start-klaar maken van de organisatie.

ONS PROGRAMMA

Onderdeel B: ONTWIKKELVERSNELLER

Bouw een lerende organisatie met een keuze uit onze vele 'bouwstenen' om je mensen en je organisatie blijvend te ontwikkelen en te versterken.

- Individueel ontwikkelgesprek
- E-coaching
- Workshop POP-gesprekken
- Workshop Talentbranding
- Individuele coaching
- Periodieke loopbaan en motivatie gesprekken
- Loopbaantraject
- Workshop baan boetseren
- Teamontwikkeling sessies

Onderdeel C: ONTWIKKELHUIS

Bestendig met onze 'bouwstenen' aandacht voor ontwikkeling binnen je organisatie.

- talent ontwikkelings programma
- Leiderschaps programma
- jobmarket
- Sessie Talentschouw
- Sesssie Successieplanning
- Online omgeving met Talenten en drijfverenanalyse
- Workshop voor HR
- Sparringpartner voor directeur/eigenaar

SLIM REGELING - HOOFDPUNTEN

SLIM:
Regeling leren en ontwikkelen in het mkb

- Vergoeding kosten kan aangevraagd worden voor::
  a) de doorlichting van de onderneming uitmondend in een opleidings- of ontwikkelplan gericht op het inzichtelijk maken van de leer- en ontwikkelbehoefte vanuit het perspectief van de onderneming;
  b) het verkrijgen van loopbaan- of ontwikkeladviezen ten behoeve van werkenden in de onderneming
  c) het ondersteunen en begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een methode in de onderneming die werkenden in de onderneming stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen tijdens het werk; of
  d) het gedurende enige tijd bieden van praktijkleerplaatsen ten behoeve van een beroepsopleiding of een deel daarvan in de derde leerweg bij een erkend leerbedrijf.

- Houdt rekening met eerste deadline op 31 maart
- Info op https://www.hoewerktnederland.nl/slimwerkgeven

Voor wie	Maximale subsidie bijdrage
Kleine onderneming	**80%** van de kosten met een max. van **€ 24.999,-**
Middelgrote onderneming	**60%** van de kosten met een max. van **€ 24.999,-**

Grootte	Aantal werknemers	Jaaromzet	Jaarbalans
Micro	< 10	tot € 2 miljoen	≤ € 2 miljoen
Klein	< 50	tot € 10 miljoen	≤ € 10 miljoen
Middelgroot	< 250	tot € 50 miljoen	≤ € 43 miljoen

AAN DE SLAG: WHAT'S IN IT FOR YOU?

- 5 groepen
- Bespreek in 10 minuten:
  - Wat doe je al?
  - Waar zou je aanvullend baat bij hebben?
- Korte plenaire terugkoppeling per groep over belangrijkste opbrengst

MIJN WENS AAN JULLIE

CFO: “What if we invest in developing our people, and then they leave?”

21:36

CEO: “What if we don’t, and they stay?!”

21:36