

≡ Duurzame Inzetbaarheid en Talentmanagement



Zo ga je aan
de slag met de
ontwikkeling van
je medewerkers



eelloo

Een compleet aanbod in combinatie met een onderbouwde aanpak

De praktijk van Duurzame Inzetbaarheid in organisaties is weerbarstig. Het onderwerp staat hoog op de agenda en er wordt flink in geïnvesteerd. Desondanks pakken onvoldoende medewerkers de regie over hun eigen loopbaan. Wij zijn overtuigd dat het met een integrale aanpak wel lukt om mensen in de organisatie proactief te laten zijn, zodat ze fit zijn voor de toekomst en eigen regie pakken over hun werk. Met onze aanpak zorgen we dat de drie belangrijkste knelpunten in de praktijk worden opgelost.

In veel organisaties missen de integrale aanpak en lange termijn visie op mens en werk. Duurzame Inzetbaarheid lijkt een apart HR-thema en komt 'naast' andere HR-afdelingen te staan zoals Learning & Development, Recruitement en Mobiliteit. In onze aanpak bekijken we Duurzame Inzetbaarheid in de breedte, zodat de hele cyclus van in-, door- en uitstroom bijdraagt aan de optimale match tussen mens en werk. Ook koppelen we Duurzame Inzetbaarheid en Talentmanagement aan de bestaande gesprekkencyclus.

Het aanbod voor Duurzame Inzetbaarheid is in menig organisatie te groot, te versnipperd en te vrijblijvend. Medewerkers zien door de bomen het bos niet meer, zoveel valt er te kiezen. De aangeboden interventies zijn vaak vrijblijvend en de meeste mensen zien in het algemeen op tegen veranderingen. Het resultaat is dat de budgetten onbenut blijven. In onze aanpak geven we aandacht aan hoe medewerkers de urgentie gaan voelen dat het belangrijk is om actief te werken aan hun eigen inzetbaarheid.

Daarnaast helpen we medewerkers om hun eigen vraag en situatie te herkennen en vervolgens een goede keuze te maken uit het aanbod. We zorgen dat het gehele aanbod op één plek te vinden is. En medewerkers doorlopen alle benodigde stappen, van bewustwording tot inzicht, van plan maken tot in actie komen.

De organisatiecultuur en manier van werken nodigen meestal onvoldoende uit tot actie. Om mensen in de actieve stand te krijgen is meer nodig dan het aanbieden van middelen. Medewerkers moeten op dagelijkse basis worden geprikkeld om proactief te zijn. In onze aanpak geven we handvatten aan leidinggevenden en HR hoe een echte ontwikkelcultuur tot stand kan komen, waarin medewerkers invloed ervaren op hoe ze het werk uitvoeren, functiekaders worden losgelaten, goede gesprekken worden gevoerd en ontwikkelen tot positieve ervaringen leidt.

Wetenschappelijk onderbouwd, getoetst in de praktijk

Het online loopbaan- en ontwikkelplatform voor medewerkers is ingericht volgens de factoren van proactief gedrag, de 4c's (control, curiosity, concern en confidence). Deze zorgen ervoor dat mensen beter om kunnen gaan met veranderingen in hun werk, beter (passend) werk vinden en meer loopbaansucces hebben.

Op het platform worden medewerkers zich bewust van hun startvraag, loopbaan-situatie en de invloed die ze daar zelf op hebben (control). Ze krijgen inzicht in zichzelf en de arbeidsmarkt door diverse tools, interventies en feedback (curiosity). Ze maken vervolgens een plan en gaan in gesprek over de uitkomsten en voorgenomen loopbaan- of ontwikkelacties (concern). En ze worden gesteund en ontwikkelen het vertrouwen om de voorgenomen acties ook echt uit te voeren (confidence).

Het platform voor medewerkers wordt alleen succesvol benut wanneer de organisatie werkt aan de drie voorwaarden voor proactief gedrag. Namelijk: hoe maak je Duurzame Inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkeling relevant voor medewerkers? Hoe maak je het mogelijk voor medewerkers om te werken aan hun inzetbaarheid en ontwikkeling? En, hoe maak je medewerkers enthousiast om aan de slag te gaan? We hebben daarom vanuit deze drie voorwaarden de Toolbox Let's Move ontwikkeld voor HR en leidinggevend. Deze bestaat uit een concrete methodiek en bijbehorende materialen voor het creëren van een echte ontwikkelcultuur.

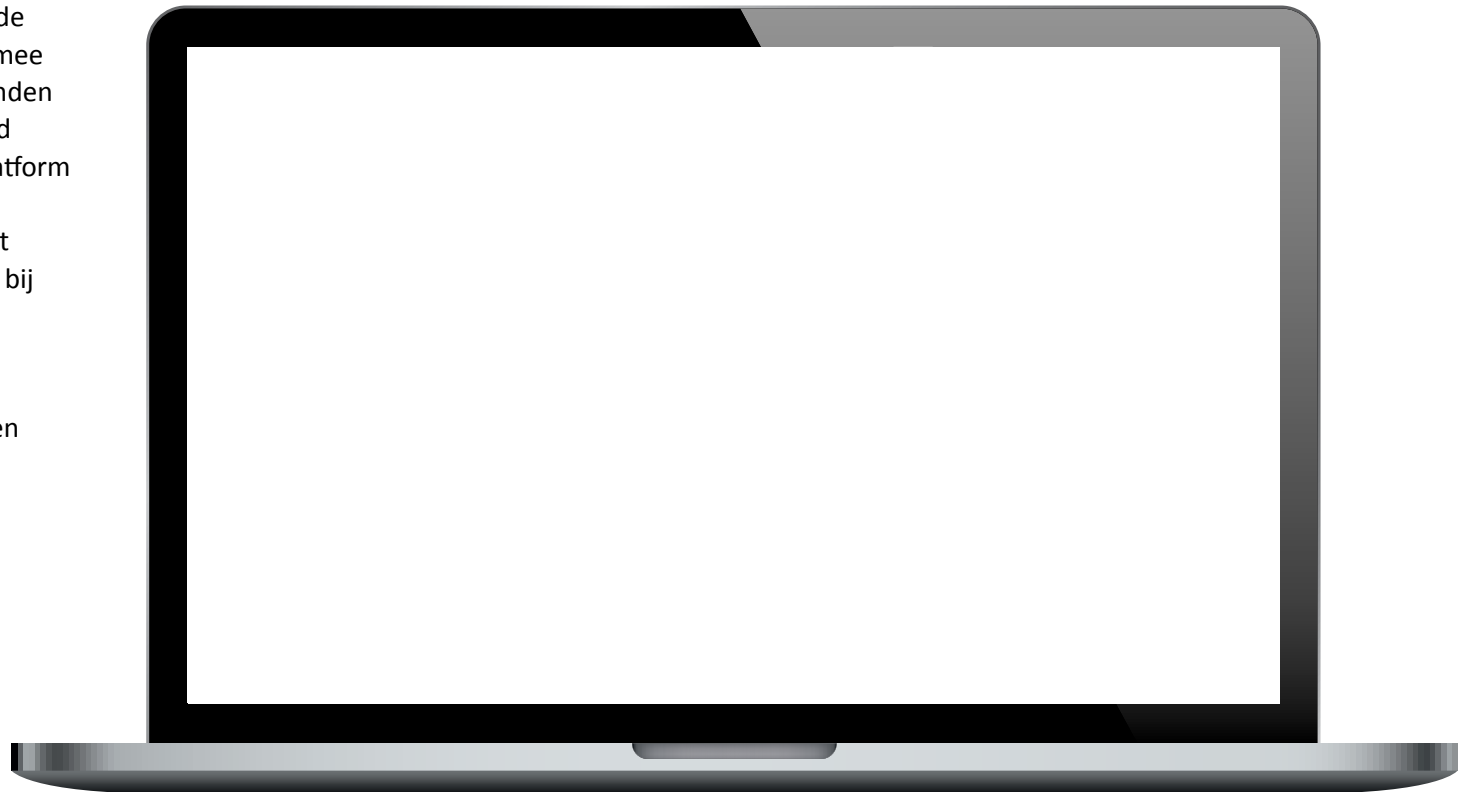


Koppeling met organisatieaanbod, alles op één plek

Het brede aanbod aan instrumenten van eelloo kan samen met het bestaande aanbod vanuit de organisatie, zoals opleidingen en vitaliteitsprogramma's, worden ontsloten in het platform. Zo heb je het hele aanbod voor Duurzame Inzetbaarheid op één plek en vinden medewerkers gemakkelijker hun weg.

Vooraf bepalen we samen met stakeholders in de organisatie welke onderdelen passend en daarmee toegankelijk zijn voor de medewerkers. Vaak vinden medewerkers het moeilijk om uit een uitgebreid aanbod te kiezen. Daarom werken we in het platform met de keuzewijzer. Aan de hand van vragen en acties van anderen verkennen medewerkers het beschikbare aanbod en kiezen ze wat het beste bij hun loopbaanvraag past.

Vanuit de keuzewijzer komen medewerkers net zo makkelijk bij een talentscan van eelloo als een organisatie-eigen workshop. Zo komen mensen sneller in actie.



Divers aanbod van online tools en interventies

Het platform ondersteunt medewerkers bij vragen als: “Ik zie van alles veranderen om me heen. Hoe ga ikzelf eigenlijk om met veranderingen?”. “Ik ben lekker bezig, maar wil graag eens goed mijn talenten en mogelijkheden onderzoeken!”. “Ik zou meer uitgedaagd willen worden in mijn werk. Hoe kan ik mijzelf verder ontwikkelen?”. Het aanbod is verdeeld in 4 thema's:



Hoe sta ik ervoor in de wereld van werk? In dit onderdeel krijgen medewerkers inzicht in hun eigen inzetbaarheid en arbeidsmarktwaarde. Instrumenten die eelloo hiervoor biedt zijn een inzetbaarheidsvragenlijst (APQ), een test van het verandervermogen (Learning agility) en een verkenning van alle passende beroepen, vacatures en opleidingsmogelijkheden in Nederland met de Arbeidsmarktverkenner.



Hoe ervaar ik mijn werk? Hiervoor heeft eelloo een werkbelevingsonderzoek en een zingevingsvragenlijst beschikbaar. Deze geven zicht op wat iemand op dit moment als prettig en betekenisvol ervaart in het werk en wat niet. Dit inzicht kan helpen wanneer medewerkers eigenlijk nog niet een scherp beeld hebben van hoe zij hun werk beleven. Met de uitkomsten kunnen medewerkers weer gerichte acties ondernemen, zoals in gesprek gaan over de match met bepaalde taken of de werkomgeving.



Wat werkt voor mij? Hieronder valt het aanbod gericht om beter inzicht te krijgen op hun (talent)profiel. Afhankelijk van de behoefte maken ze een keuze uit korte tests, bijvoorbeeld de talentscan of de drijfverenvragenlijst. Of kiezen ze voor uitgebreidere modules, zoals het talentprogramma Mijn kracht waarin ze hun sterke punten ontdekken en een ontwikkelplan maken. Of het programma Mijn verhaal waardoor medewerkers zich bewust worden van wat belangrijk voor ze is in werk.



Wat kan ik doen als het tegenzit? Mogelijk zijn er uitdagingen die medewerkers beperken in hun inzetbaarheid of voelen medewerkers zich belemmerd om loopbaanstappen te ondernemen. Denk hierbij aan mantelzorg, financiële problemen of gebrek aan vakkennis. In dit onderdeel kunnen mensen terecht voor tips en hulp om met hun uitdagingen om te gaan.

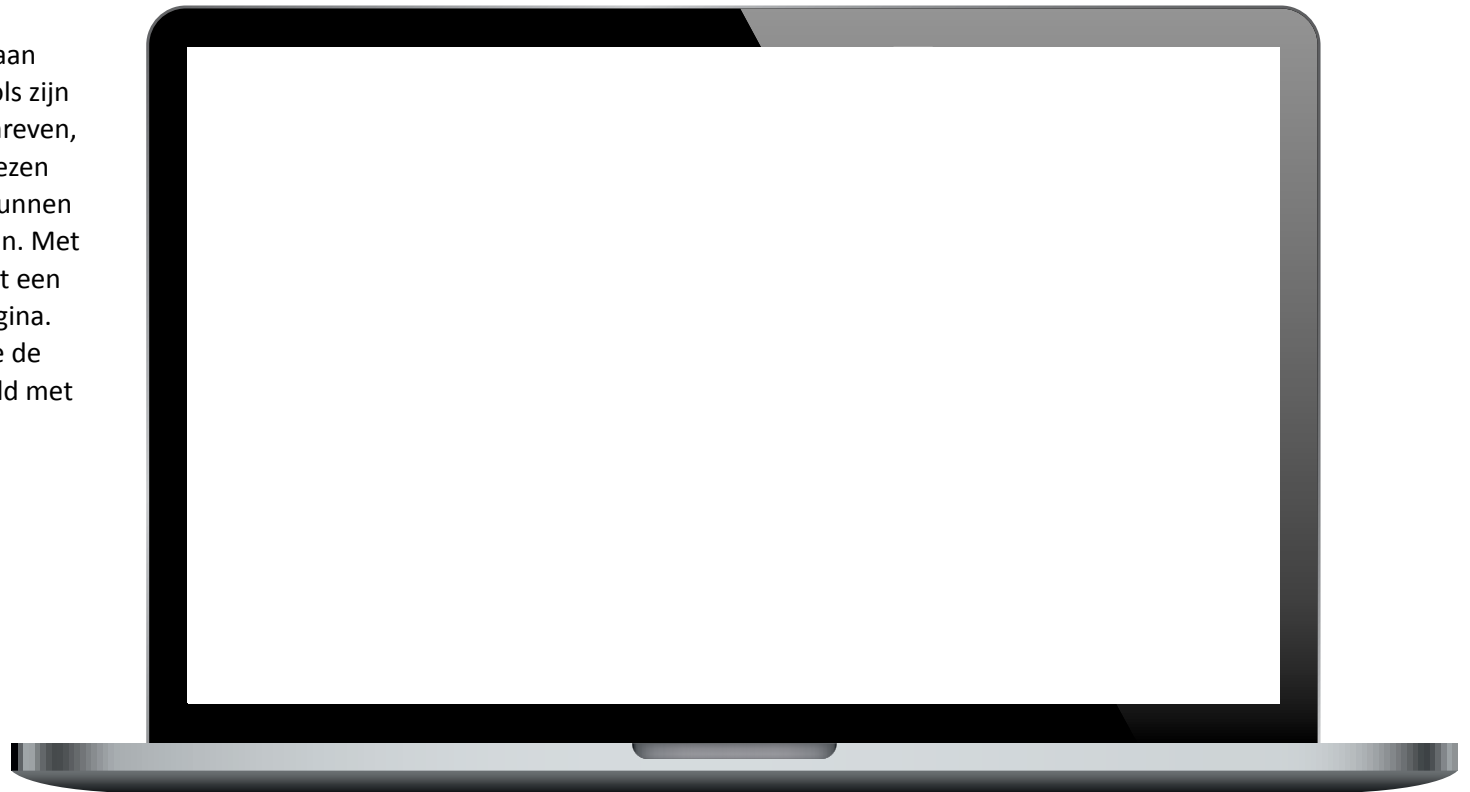
Naast bovenstaand aanbod zijn er nog optionele modules mogelijk zoals een leiderschapsprogramma. Kijk hier voor het gehele aanbod.

Tenslotte hebben we ook nog de teasertests. Een mooi middel om medewerkers te verleiden om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling. Met een simpel linkje en een korte test kan de medewerker anoniem de vragenlijst invullen en krijgt de medewerker op 1 A4 inzicht in zichzelf.

Persoonlijk platform met een unieke online presentatie

Het eelloo platform is ontwikkeld vanuit een visie waarin we vinden dat de medewerker centraal staat. Hij of zij wordt zo goed mogelijk ondersteund in zijn loopbaan. Een online, veilig en visueel aantrekkelijk persoonlijk dossier waarin de medewerker alleen zelf toegang tot heeft is hierbij het uitgangspunt. Alle vragenlijsten en resultaten zijn te vinden op dezelfde plek.

Medewerkers bepalen zelf met welke vraag ze aan de slag willen en wanneer ze wat doen. Alle tools zijn qua taalgebruik naar de medewerkers toegeschreven, zodat zij zelf conclusies kunnen trekken. Ook kiezen medewerkers wat ze met wie willen delen. Er kunnen diverse selecties gemaakt worden van resultaten. Met een druk op de knop vormt zo'n selectie zich tot een soort Pinterest board: de online presentatie pagina. Dit is een mooi opgemaakte webpage waarmee de resultaten gedeeld kunnen worden, bijvoorbeeld met een collega, leidinggevende of HR.



Toolbox voor HR en leidinggevenden om te komen tot een ontwikkelcultuur

Het bieden van alleen een platform is niet voldoende om beweging te krijgen. We ondersteunen HR en leidinggevenden met de Toolbox Let's Move.

De toolbox Let's Move biedt HR en leidinggevenden een compleet pakket van eenvoudig en zelfstandig in te zetten tools voor het creëren van een echte ontwikkelcultuur. De toolbox biedt zowel expertise als praktische hulpmiddelen. Bijvoorbeeld:

- Stappenplan en voorbeelden voor succesvolle campagnes
- Interventiecatalogus met uitgewerkte voorbeelden
- Gespreksformulieren en tips voor een goed gesprek
- Demo-omgeving om zelf de loopbaaninstrumenten uit te proberen
- Factsheets, voorbeeldpresentaties en andere communicatiemiddelen over het aanbod in het ontwikkelplatform voor medewerkers
- Visie op leven lang ontwikkelen (artikelen, blogs, etc.)

Op deze manier voelen alle betrokkenen in de organisatie zich toegerust om hun rol te pakken en ontstaat een organisatieklimaat waarin medewerkers ook echt proactief kunnen zijn in hun loopbaan en ontwikkeling. Meer informatie over de toolbox vind je [hier](#).



Het voeren van periodieke ontwikkelgesprekken

Het gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker over zijn of haar ontwikkeling is belangrijk voor het creëren van een werkomgeving waarin leren en jezelf blijven ontwikkelen, volop wordt gestimuleerd. Maar het kan lastig zijn om dit gesprek goed en effectief te voeren.

Veel organisaties kennen al een gesprekken- of beoordelingscyclus. Het is belangrijk om deze cyclus aan te laten sluiten bij de aanpak van Duurzame Inzetbaarheid en Talentmanagement. Wij helpen je organisatie op weg met het programma 'Mijn Impact'. Je legt hierdoor de regie voor ontwikkeling meer bij de medewerkers en neemt leidinggevendens werk uit handen.

Met het programma Mijn impact kunnen medewerkers hun doelen stellen, voortgang bijhouden, een logboek aanmaken met belangrijke projecten en resultaten. Ook kunnen ze op relevante momenten om feedback vragen. En reflecteren op hun eigen functioneren. Zo kunnen ze goed voorbereid de gesprekken in gaan. Ieder jaar wordt een programma toegevoegd zodat de historie van ieders performance wordt bewaard.

Wij helpen met de aanpak die bij jouw organisatie past en adviseren je bij alle belangrijke keuzes.



State-of-the-art platform: veilig & persoonlijk

Het eelloo-platform leveren we als Software as a Service (SaaS) en is generiek. Het is volledig web based. We werken met responsive design en we volgen de richtlijnen van de Google Design Guide. Zo bieden we een gebruiksvriendelijke omgeving voor smartphone, tablet en pc. Het platform en het aanbod is zowel beschikbaar in het Nederlands als in het Engels. Ook is het mogelijk om de look en feel van het platform in lijn te brengen met de huisstijl van de eigen organisatie.

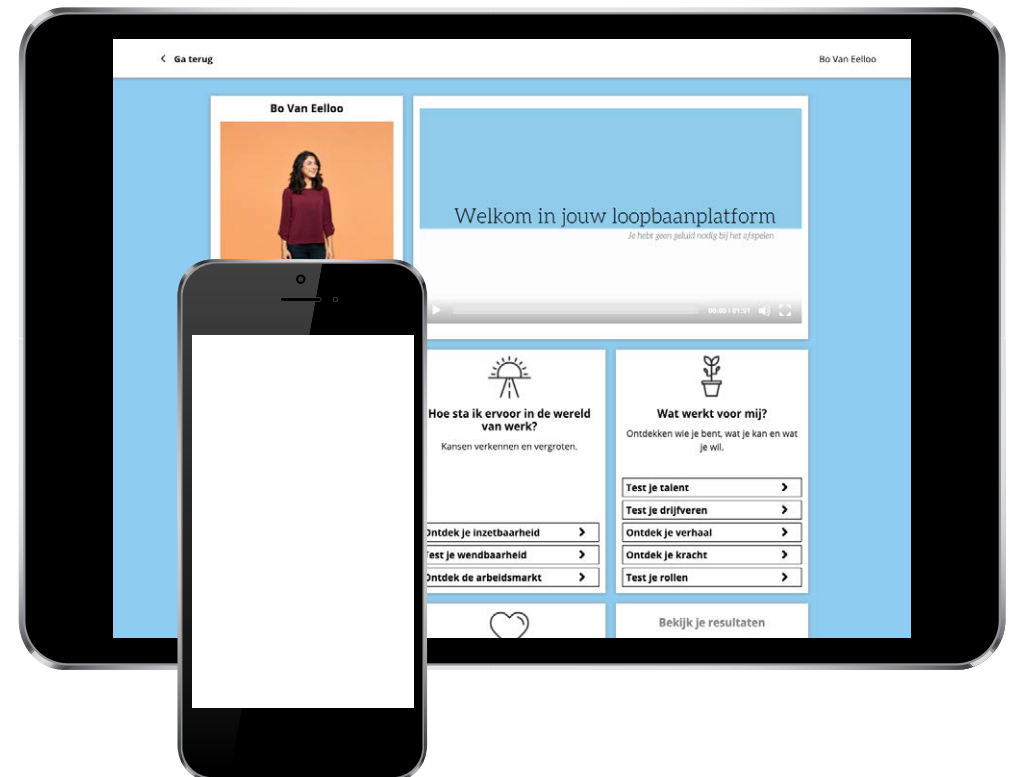
Veiligheid

Alle gegevens zijn bij eelloo gegarandeerd veilig. Niet alleen zijn er binnen onze organisatie goede werkprocessen om verantwoord met persoonsgegevens om te gaan, ook technisch is ons platform in staat om de privacyrechten in de AVG te waarborgen. Al onze applicaties en servers worden optimaal beveiligd. Zo laten we regelmatig attack & penetration tests uitvoeren op onze systemen. Dankzij deze inspanningen zijn we ISO 9001 en ISO 27001 gecertificeerd.

Koppelingen

Het platform van eelloo is modulaair opgebouwd en biedt standaard koppelmogelijkheden met andere applicaties via uitgebreide webkoppelingen (API's). Ook koppelen we regelmatig met API's van andere systemen. Zo ontstaat een uitgebreid applicatielandschap waarin data worden uitgewisseld en gebruikers van verschillende functionaliteiten gebruik kunnen maken zonder telkens opnieuw in te loggen. Denk bijvoorbeeld aan koppelingen met financiële pakketten, HR-platforms of planningssoftware.

Daarnaast is het mogelijk om single-sign-on te realiseren met het Identity Management Systeem van de klant. En kunnen we tools van andere leveranciers via webkoppelingen ontsluiten.



Teaminzicht en management informatie met Infographics

De data in het platform is interessante sturingsinformatie. Er kunnen verschillende typen informatie worden gegenereerd. In de analytics wordt, uiteraard zonder dat dit te herleiden is tot individuen, getoond hoeveel medewerkers de portal bezoeken, wat de meest populaire onderdelen zijn en hoe de programma's en vragenlijsten worden geëvalueerd. Ook kunnen er in het kader van talentmanagement mooie teamprofielen worden gegenereerd.

Alle inzichten komen samen in een interactief PDF bestand. Ook kunnen er inhoudelijke analyses worden gedraaid zodat je meer inzicht krijgt in de talenten of kenmerken van een zelfgekozen populatie. Denk hierbij aan de verzamelde data van een groep medewerkers die een inzetbaarheids- of werkbelevingsvragenlijst heeft ingevuld. Of een team gaat, na ieders toestemming, aan de slag met een teamanalyse waarbij talenten en werkzaamheden aan elkaar worden gematcht. Met verschillende tabs en afzonderlijk te openen grafieken kun je navigeren door de informatie. De analytics wordt gekoppeld aan de portal zodat je op elk moment een up to date overzicht hebt.



Vinden van (verborgen) talent

Het loopbaanplatform voor medewerkers kan worden uitgebouwd tot de belangrijkste basis voor talentmanagement. Hiervoor kan het loopbaanplatform worden uitgebreid met twee modules: de Talent Community en de Talentverkenner.

Met de Talent Community delen medewerkers hun talentprofiel met de rest van de organisatie. In de Talent Community zijn medewerkers voor iedereen vindbaar op hun kennis en ervaring. Ze geven zelf aan hoe zij van toegevoegde waarde kunnen zijn. Uiteraard bepalen zij ook zelf welke informatie zij willen opnemen in hun openbare persoonlijke presentatie – los van een aantal vaste basisgegevens.

Met de Talentverkenner zet je alle talentprofielen op een rij en kun je browsen in de talenten, drijfveren en skills van mensen. Zo vind je gemakkelijk mensen voor vacatures of projecten. Uniek is dat de zoekfilters zowel gebruikmaken van harde eigenschappen (opleiding, loonschaal, performance, skills, ...) als van zachte eigenschappen (persoonlijkheid, drijfveren, kracht, talenten, competenties).

Meer lezen? Kijk dan op eelloo.nl/talentmanagement en download de talentplannen.



We komen graag met je in contact

We willen samen met jouw expertise en ervaring van elkaar leren. Wij willen dat Duurzame Inzetbaarheid werkt in de praktijk. Dat mensen daadwerkelijk in beweging komen. En dat talenten van mensen ten volle worden benut.

Welke organisaties gingen je voor?



Wil je meer weten over wat eelloo voor jouw organisatie kan betekenen op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid, Talentmanagement of de gesprekkencyclus? Of wil je een demo bekijken van het platform?

Bel ons op **088 100 4777** of bezoek onze website:

www.eelloo.nl/duurzameinzetbaarheid

www.eelloo.nl/talentmanagement

www.eelloo.nl/performance management



Fort bij 't Hemeltje
Fortweg 9
3992 LX Houten

T 088 100 47 00
support@eelloo.nl
www.eelloo.nl

Postbus 24111
3502 MC Utrecht

KVK 30 13 67 88
BTW NL8049 13 328 B01
Bank NL82 RABO03692 64 290