

Talentmanagement in de gemeente Gilze en Rijen

De zoektocht naar slimmer organiseren

Einde aan de schapencultuur



Verwonderingen

- ▶ Waarom gebruiken we maar een gedeelte van mogelijkheden van onze medewerkers?
- ▶ Waarom gaat er zo veel tijd verloren aan discussies voor wie wat is?
- ▶ Waarom gaan we standaard steeds harder rennen als we meer werk krijgen?
- ▶ Waarom hoor ik zo veel “ik moet nog ... jaar en dan kan ik genieten”?
- ▶ Waarom worden de besluiten doorgaans daar genomen waar men de minste informatie heeft?
- ▶ Waarom sturen we onze mensen naar trainingen om te werken aan hun zwakke punten?

Aanleiding (2010)



+20%



-10%

Je wordt moe van de dingen die je niet leuk vindt en waar je niet goed in bent



De oplossing!



Sta in de wegs

- ▶ Piramidestructuur
- ▶ Traditionele HRM cyclus
- ▶ Traditionele werkverdeling
- ▶ Kantoorinrichting
- ▶ Functieboek
- ▶ Traditionele informatieopslag
- ▶ Leidinggevenden die zich te veel met de inhoud bemoeien

Wat hebben we gedaan?

- ▶ Gesprekken met medewerkers over talenten en ambities
- ▶ Talentscans (Scorius)
- ▶ De club van
- ▶ Kantoor verbouwd
- ▶ Klussenbank
- ▶ Andere werkverdeling
- ▶ Inspiratie georganiseerd
- ▶ Evaluatiegesprekken ipv beoordelingsgesprekken

Belangrijke waarden



Wat ging goed?

- ▶ Op eigen afdeling: Bezuiniging loonsom 15% en 20% extra werk zonder stress
- ▶ Scheiding tussen afdelingen vervaagden
- ▶ Enthousiastere medewerkers
- ▶ Echte gesprekken i.p.v. verplichte nummers
- ▶ Meer eigenaarschap

Wat was lastig?

- ▶ Goede follow up geven aan talentgesprekken
- ▶ Informatie over talenten breed toegankelijk maken
- ▶ Werkverdeling op basis van talenten i.p.v. functies
- ▶ Loslaten
- ▶ De ambtelijke fusie

Toen we noodgedwongen weer terug moesten naar het functiedenken, realiseerden we ons pas hoe ver we waren en in wat voor flow we als organisatie zaten.

Maar..... we beginnen gewoon opnieuw en weten nu meer dan 5 jaar geleden.