

TALENT IDENTIFICEREN EN METEN:

8 checks om bij de selectie van talentscans aandacht aan te besteden

AGORIA



06

Wederzijdse verwachtingen: hebben we het daar al over gehad?

Is voor de betrokken medewerker duidelijk met welk doel, vanuit welke visie en met welk perspectief in het vooruitzicht een scan wordt ingezet?

07

Liever een breed perspectief dan een te smal besluit

Is de scan breed genoeg of moeten meerdere scans ingezet worden om het potentieel van de medewerker te meten?

05

Richt je blik op de horizon! Waar gaan we naar toe en hoe geraken we daar?

Welke follow up is bij de scan vereist? En is dat geborgd in het HR beleid van de organisatie?

01

Talent opsporen & ontwikkelen in uw organisatie: Wat is uw visie hierop?

Wat is de visie op talent van uw organisatie, en is het voor uw organisatie helder welke talenten u wil aantrekken en ontwikkelen?

02

Meten wat je wilt weten! Wat, wanneer en hoe?

Weet u met welk doel u een talentscan wilt inzetten? En wat wilt u precies meten?

03

Ziet er mooi uit, maar let op: schijn kan bedriegen!

Beschikt u over een handleiding en wordt daarin voldoende beschreven wat de betrouwbaarheid en de onderbouwing van de scan is?

08

En waar het allemaal om draait: het talentonderzoek!

Zijn er na het gebruik meerdere ontwikkelingen en groeiperspectieven beschikbaar voor de medewerker?

04

Zorg voor de juiste expertise en inbedding

Vereist het gebruik van de scan voorkennis en training van HR en leidinggevend, of heeft u de ondersteuning van een expert nodig?

