



Skills-based talentmanagement



Over Adepti

Iedereen heeft talent, maar lang niet elk talent wordt benut. Door te focussen op skills in plaats van CV's krijgen medewerkers meer groeikansen en worden organisaties wendbaarder en mensgerichter.



Iris Schram
Customer Succes Manager



Joost Smit,
Content Marketeer



Yorick Verhoeven
Full-Stack Developer



Alex Hollander
CRO



Emile Cornelissen
CTO



Joost Smit,
CEO

We werken o.a. voor:



AMPLEON



Supply  Value

ECORUS 

Zo helpen we gemeenten met skills en loopbaanontwikkeling

Voor medewerkers van Gemeente Alkmaar maken we loopbaanpaden zichtbaar op basis van hun skills en ambities



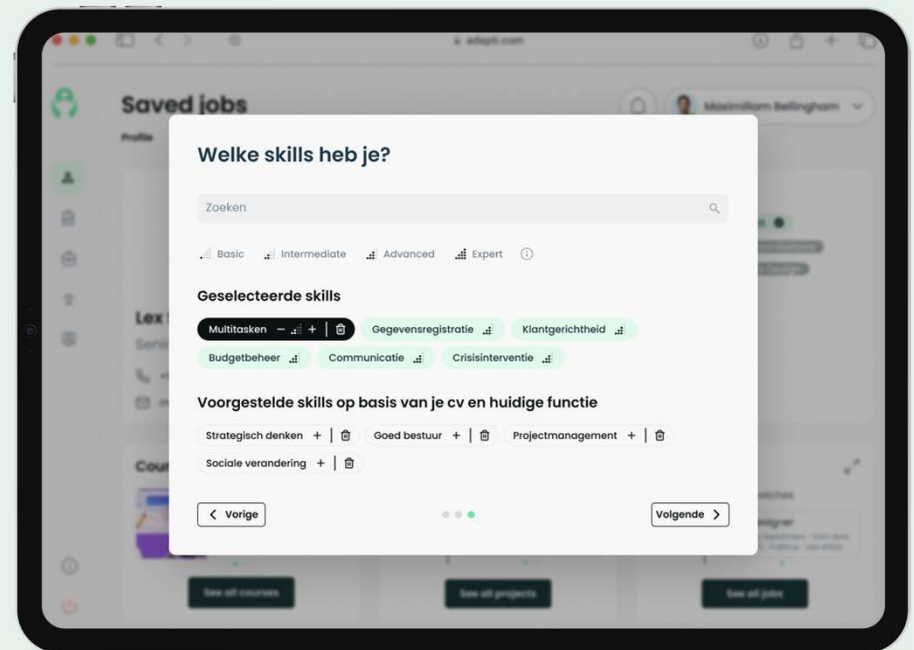
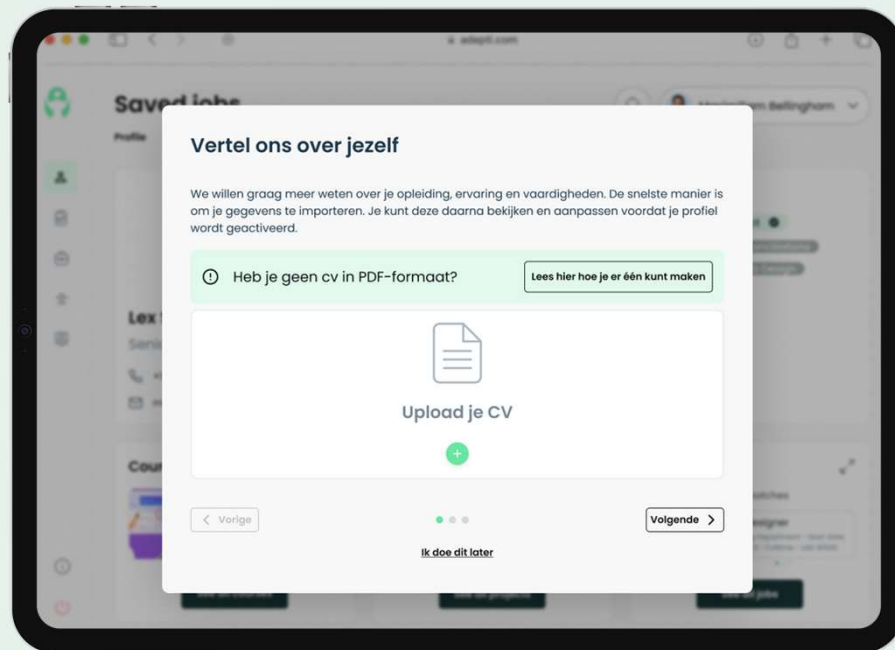
“

Door te focussen op skills, ambitie en motivatie van medewerkers bouwen we aan een organisatie waar **talent kan groeien en optimaal ingezet wordt**. Samen bouwen we aan een oplossing die perfect aansluit bij onze organisatievisie en ambities als gemeente.

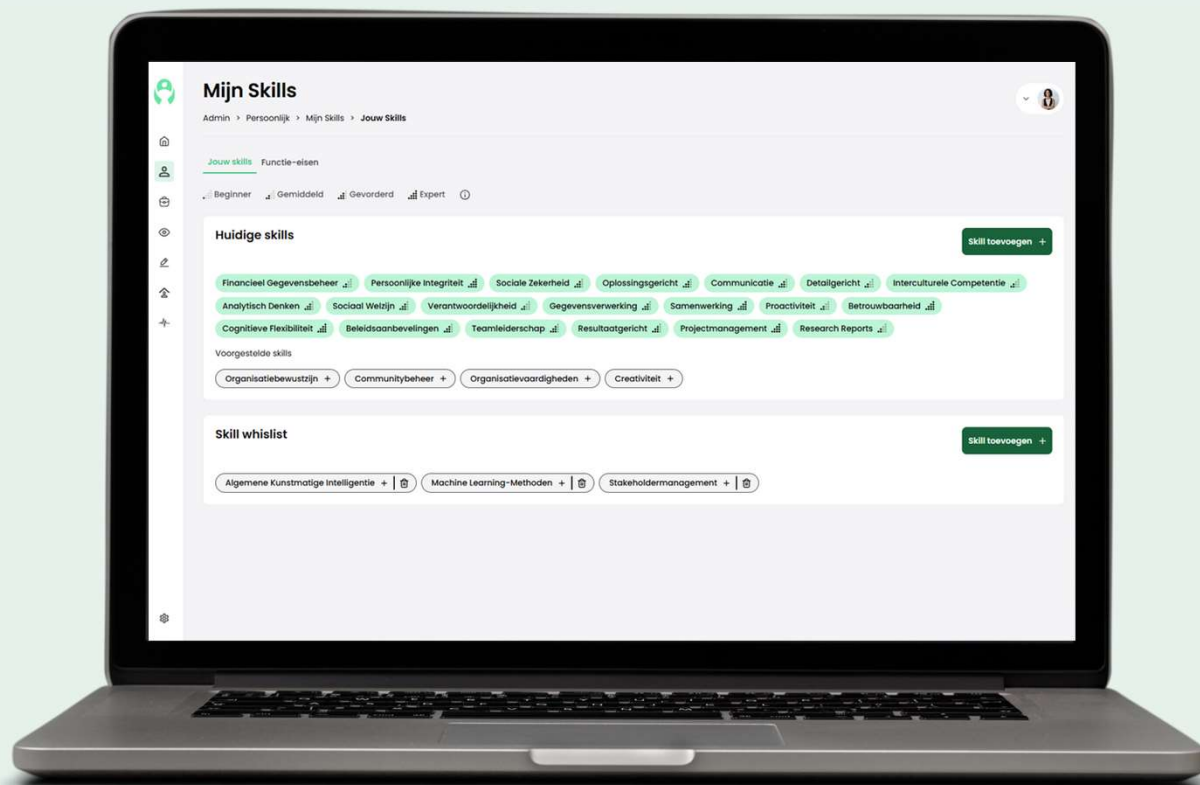
Miranda Tijm, Adviseur Werving & Selectie bij
Gemeente Alkmaar



Het skillsprofiel van de medewerker wordt gevuld met suggesties op basis van CV en (werk)ervaring



Iedere medewerker een skillsprofiel, de organisatie ook inzicht in benodigde skills



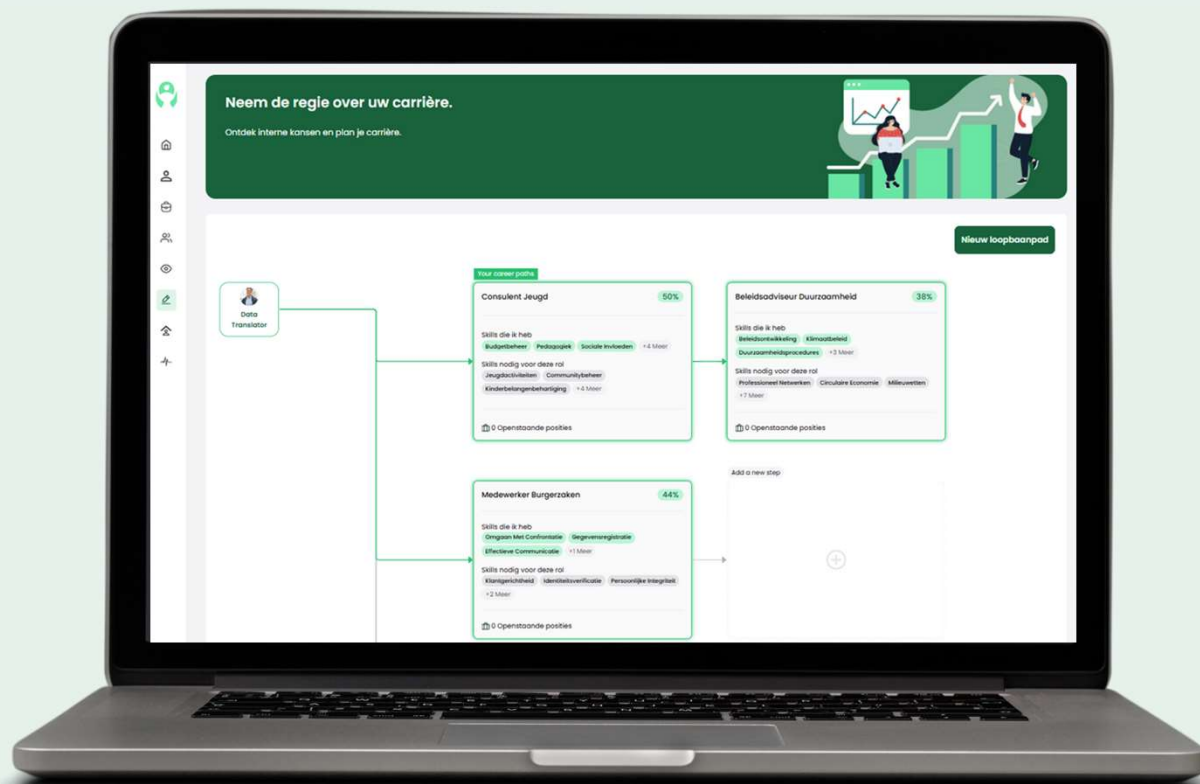
Organisatie

- We vertalen het functiehuis (bijv. HR21) naar benodigde skills

Medewerker

- Elke medewerker kan zijn eigen profiel verder aanvullen en valideren
- Leidinggevendenden kunnen skills valideren
- De medewerker ziet welke skills zij beheerst en welke nog ontbreken voor haar huidige functie

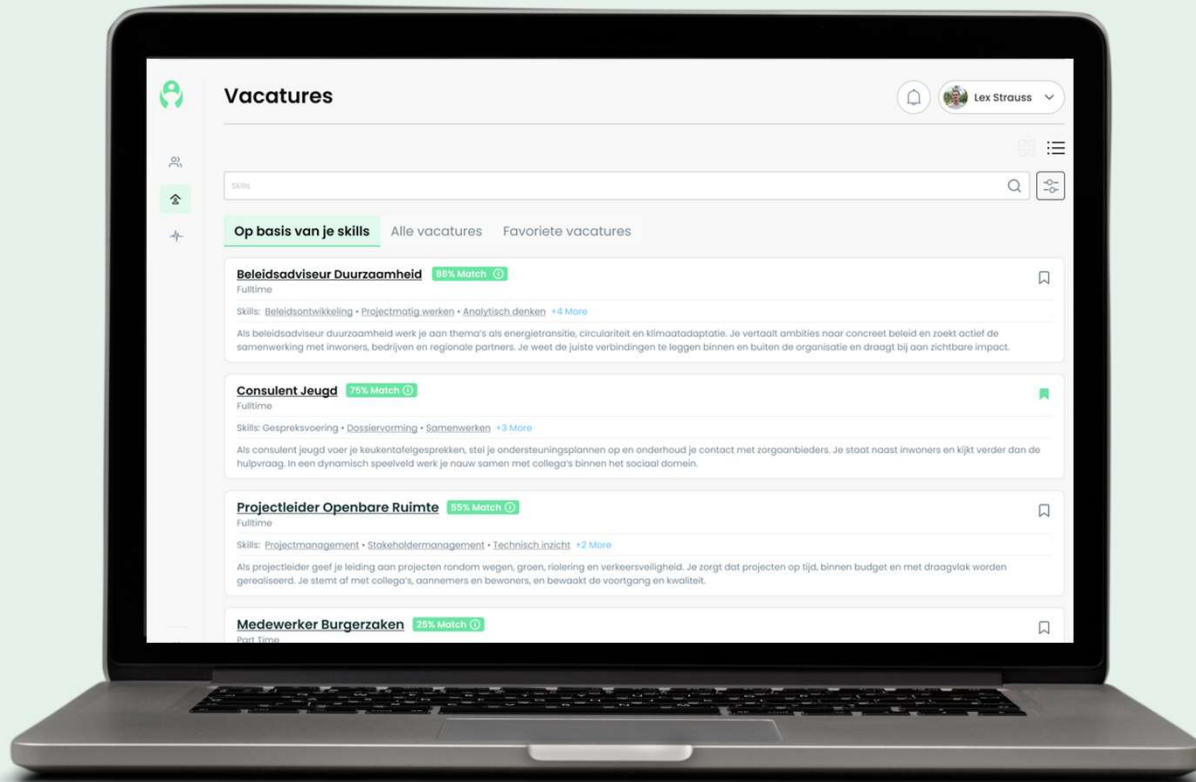
Medewerkers ontdekken interne loopbaanpaden op basis van hun skills



Medewerker

- Op basis van hun skills krijgen medewerkers **inzicht in interne loopbaanmogelijkheden**
- Ze krijgen direct inzicht in welke skills nodig zijn voor een vervolgstap binnen de organisatie

Verbeter interne mobiliteit door openstaande functies te matchen met skills en ambities van medewerkers



Organisatie

- De organisatie krijgt inzicht in wie openstaan voor een nieuwe functie en wie het beste aansluiten op basis van skills

Medewerker

- De medewerker ziet direct welke **interne kansen** passen bij haar skills en ambities

Pilot aanpak: slimme software en begeleiding op maat

Stap	Acties	Wie	Voorgestelde tijdslijn
1. Intake	- Bepalen van doelstellingen voor de pilot. - Opstellen van een implementatieplan.	Gemeente & Adepti	Maand 1
2. Visiesessie <i>Optioneel</i>	Sessie met de belangrijkste stakeholders om gezamenlijk draagvlak te creëren.	Gemeente & Adepti	
3. Configuratie	- Vertalen van het functiehuis naar skills. - Configureren van Adepti, afgestemd op de specifieke behoeften en eisen van de gemeente.	Gemeente & Adepti	Maand 2
4. Activering	- Kick-off met het pilotteam. - Delen van toolbox met communicatiemiddelen.	Adepti	
5. Onboarding	Toevoegen van gebruikers aan Adepti en zorgen voor een soepele toegang.	Adepti	Maand 3 TM einde pilot (in overleg bepalen)
6. Gebruik	Medewerkers gebruiken Adepti om inzicht te krijgen in interne loopbaanpaden op basis van hun skills.	Adepti	
7. Evaluatie	- Drie feedbackmomenten om snel en gericht verbeteringen door te voeren. 1 tot 2 maanden voor het einde van de pilot de vervolgstappen afstemmen.	Gemeente & Adepti	
8. Support	Continue ondersteuning gedurende de hele pilot: beschikbaar voor vragen, uitleg en andere support.	Adepti	

Onze belofte

Het resultaat na de pilot zal zijn:



Voor de medewerker:

- ✓ Inzicht in hun eigen skillsprofiel en ontwikkelmogelijkheden.
- ✓ Toegang tot interne loopbaanpaden die aansluiten bij hun talenten en ambities.
- ✓ Meer regie op hun eigen loopbaan binnen de organisatie.
- ✓ Een positieve eerste ervaring met skillsgericht denken en werken.



Voor de organisatie:

- ✓ Inzicht in hoe skillsgericht werken praktisch toepasbaar is binnen de eigen organisatie.
- ✓ Vertaalslag van het functiehuis naar een skillsstructuur.
- ✓ Input voor toekomstig HR- en strategisch personeelsbeleid (bijv. inzetbaarheid, ontwikkeling, werving).
- ✓ Directe feedback van medewerkers op het gebruik en de waarde van een skills-based aanpak.