



Talent Fit Center

Hilde Willems, Janssen Pharmaceutica, hwillems@its.jnj.com



Diversiteit aan talenten op Janssen Campus



Context en uitdagingen



- Anticiperen op **demografische ontwikkelingen**
- Overheid dwingt tot **langer werken** (45+ werkgelegenheidsplan)
- **Nieuwe generaties**, andere behoeften
Hoe blijven we een aantrekkelijke werkgever?
- **Voortdurende verandering**
in farma industrie:
verandering is de enige constant →
duurzame en flexibele loopbanen

Huis van Werkvermogen voor duurzame loopbanen



2014: Start virale verandering - van onder uit



Gedeeld eigenaarschap & leiderschap

Als medewerker



- Neem het eigenaarschap en ontwerp jouw eigen Huis van Werkvermogen.
- Neem de kansen en gebruik de bouwstenen die J&J en de Janssen Campus aanbieden.
- Be the change you want to see!

Als Leidinggevende



- Stimuleer jouw medewerkers om hun eigenaarschap op te nemen over hun werkvermogen.
- Gebruik de 5 conversaties om te praten over het werkvermogen van medewerkers, gelinkt met hun persoonlijke levensfase.
- Bouw aan een Campus van werkvermogen!

Huis van Werkvermogen als thuis voor bestaande programma's



- EFPIL
- Mindfulness
- Gezondheids-
profiel
- Gezonde
voeding
- Fitness Center
- Janssen Leeft



- 5 Conversaties
- Talent Fit Center
- Training
curriculum
- Vacatures
- Rotaties
- Mentoring

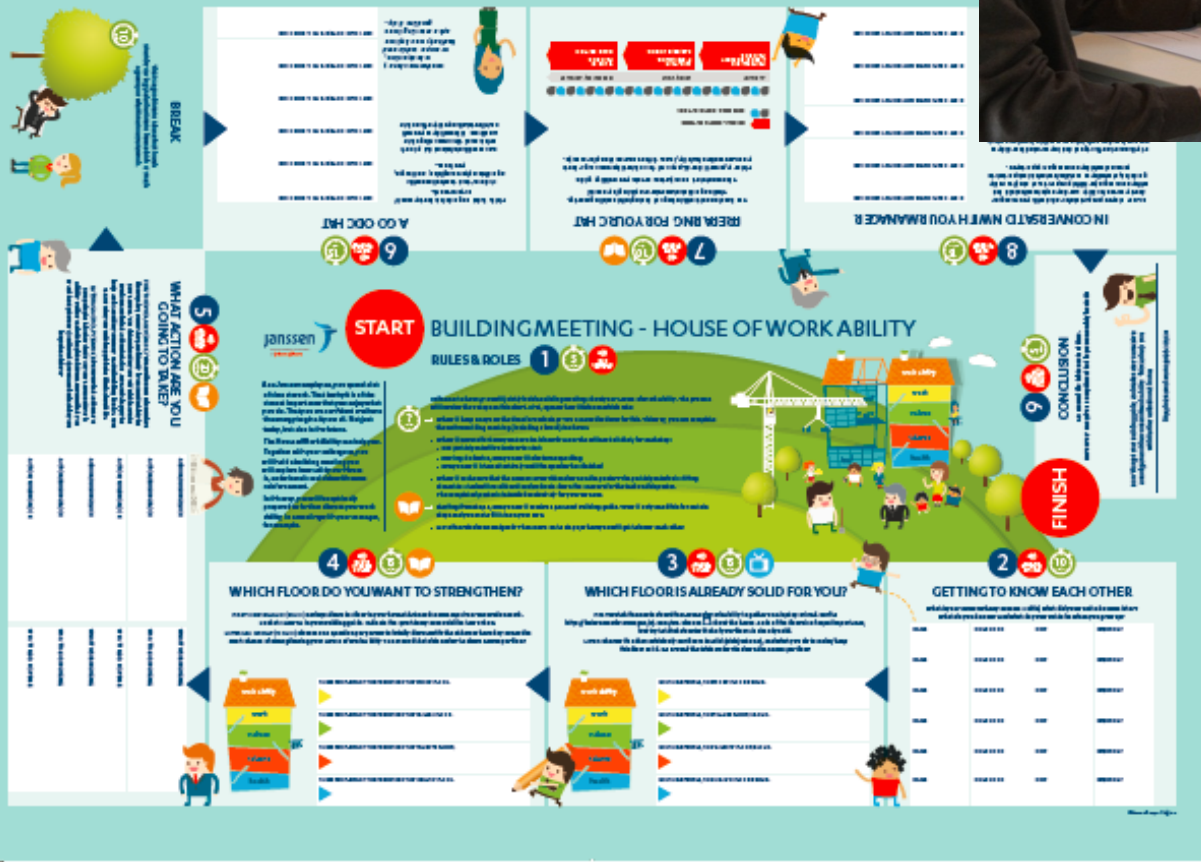


- Ons Credo
- Leadership
Imperatives
- Diversiteit
& Inclusie
- Corporate
Social
Responsibility
- Thinking
Environment



- Werkbaar
Werk
- Innovatieve
arbeids-
organisatie
- Flexplace
- Flextime,
thuiswerken
- Rapsy

Kwaliteitsvolle dialoog



Thema 2017: Omgaan met verandering



Deze bouwstenen kunnen nu helpen

werkvermogen Bouwoverleg
Inspirerende Sprekers

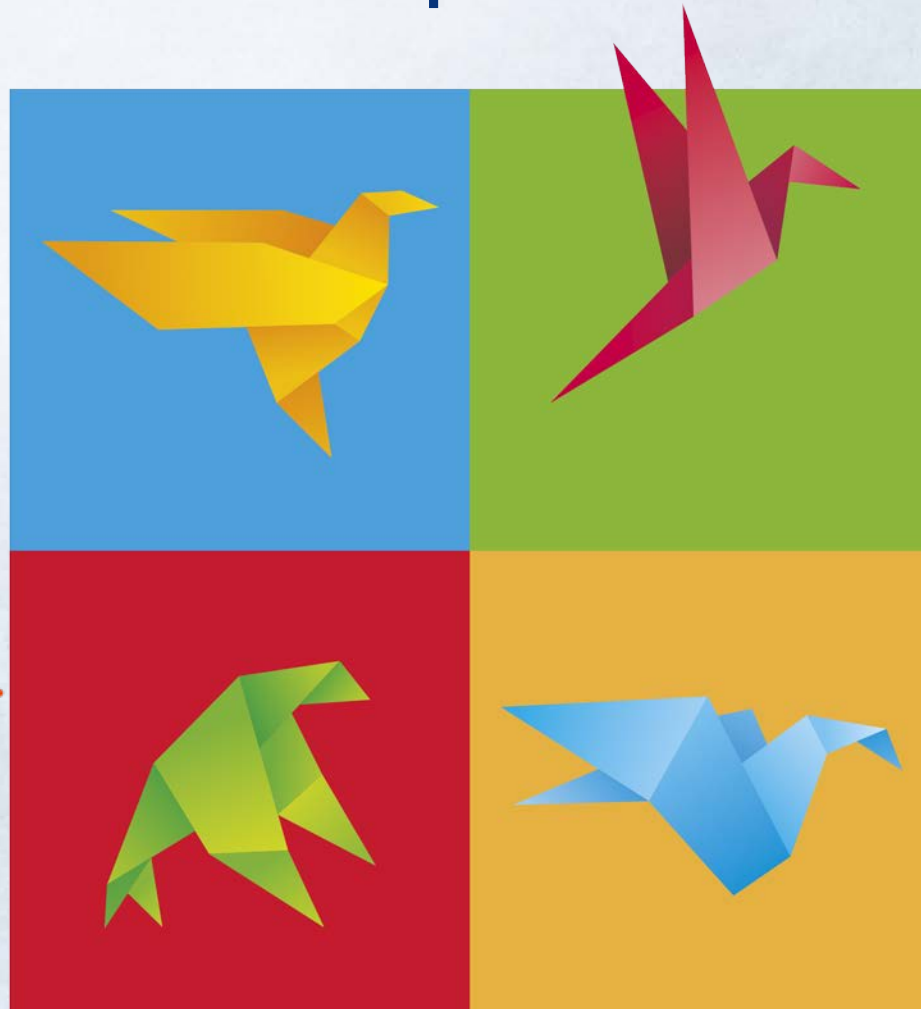
werk 5 Conversaties
Energy Check-in (Energie-barometer)
RAPSY

waarden Ons Credo
Diversity & Inclusion - You Belong
Thinking Environment - Thinking Round, Pair...
CSR - Care Days
Waardenvolle toolkit : Waardendrops,
Bewegende Waarden, Wolvenstrijd

talenten Loopbaancoaching
Loopbaanvaardigheden: netwerken,
personal branding...
Talenten app, Talenten kaartspel...
Jobcraften/teamcraften
Mentoring

gezondheid Bewegingsinitiatieven, Health Center
Voedingsinitiatieven
Energy for Performance
Mindfulness
Toolkit voor Veerkracht
Stress & Veerkracht workshop
Psychosociale Ondersteuning
(Square>Mijn Gezondheid&Welzijn)

Talent Fit Center als motor van flexibele en duurzame loopbanen



Loopbaancoaching voor iedereen



Talent Fit Loopbaancoaching: 2 stappen

SCAN

4 Gesprekken externe loopbaancoach
CareerCoach is geïntegreerd

PLAN & DOE

Begeleiding door interne coach
Talent Fit Center

Uitgangspunt 1: bouwen op talenten



Uitgangspunt 1: bouwen op talenten

DE TALENTEN VAN GERT



BRUGGENBOUWER



DOORDENKER



ZINZOEKER



Gert Delen

“EN WELKE TALENTEN
ZIJN DE JOUWE?”

ONTDEK JE TALENTEN TIJDENS DE

BEERSE: 1-3 MAART | JSC BEERSE: 11 APRIL | GEEL: DAG VAN DE PLOEGENMEDEWERKER

TALENTEN **DAGEN**

Uitgangspunt 1: bouwen op talenten



ONTDEK JE TALENTEN TIJDENS DE
BEERSE: 1-3 MAART | JSC BEERSE: 11 APRIL | GEEL: DAG VAN DE PLOEGENMEDEWERKER

TALENTEN **DAGEN**

Uitgangspunt 1: bouwen op talenten

Lijst van jouw talenten

 **MEETREKKER**

Talent

Overdrijven

 **WOORDKUNSTENAAR**

Talent

Overdrijven

 **ZINZOEKER**

Talent

Overdrijven

Talenten app



Talenten kaartspel



Talent Compliment



Talentvol Team

Gespreksleideraad
Talent in Actie in je werk

1. Wat is jouw talent?

2. In welke mate kan jij je talent inzetten?

3. Op welke momenten is jouw talent in actie?

4. Waar kan je meer van doen?

5. Wat spreken we hierover af?

Talenten gesprek

Uitgangspunt 2:

Huis van Werkvermogen als kompas voor passende loopbaankeuze en -stap



Hoe zit het met mijn energiepeil op het werk, wat zijn energiegevers en -vreters?

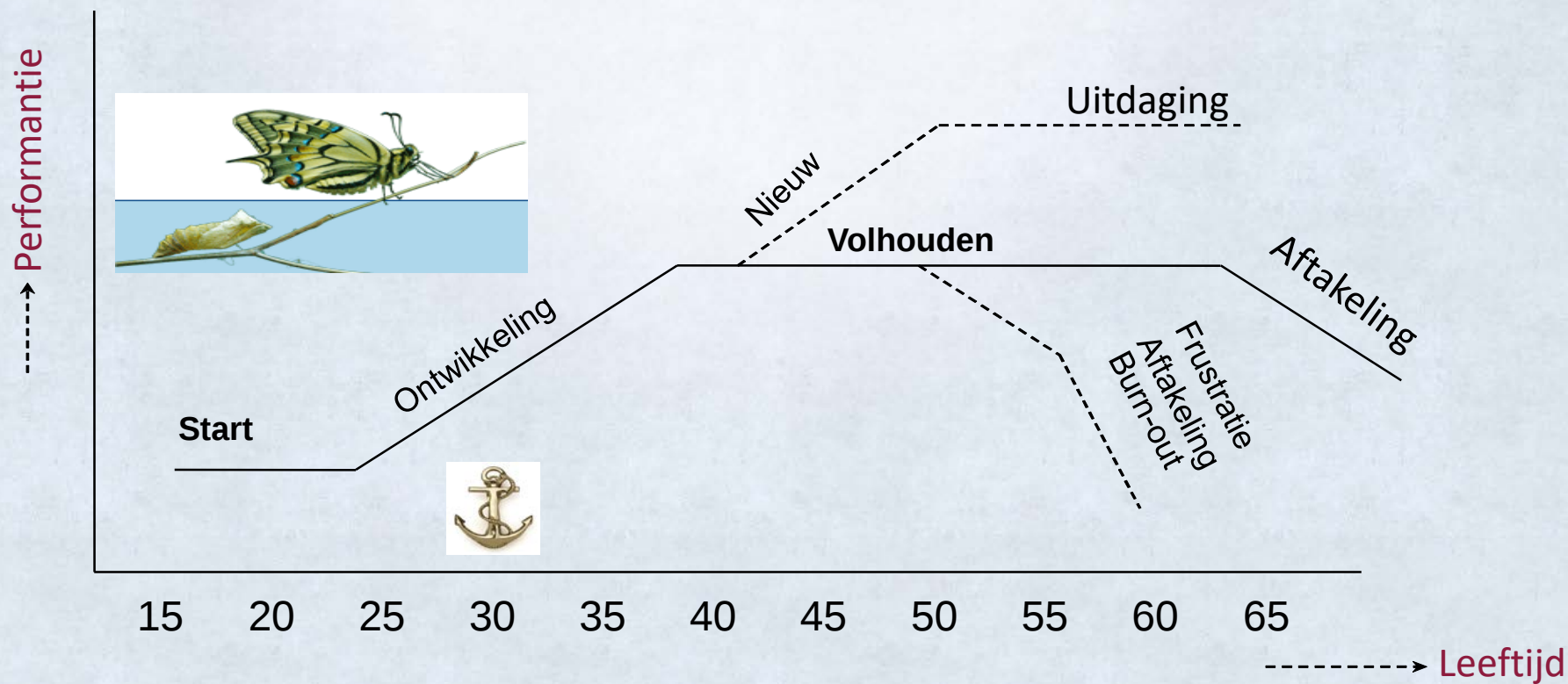
In welke werk-inhoud, -omgeving, -relaties kan ik het beste van mezelf geven?

Wat vind ik belangrijk?
Hoe is de waarden"fit" van mezelf / team / bedrijf?
Wat is voor mij een goede werk/privé balans?

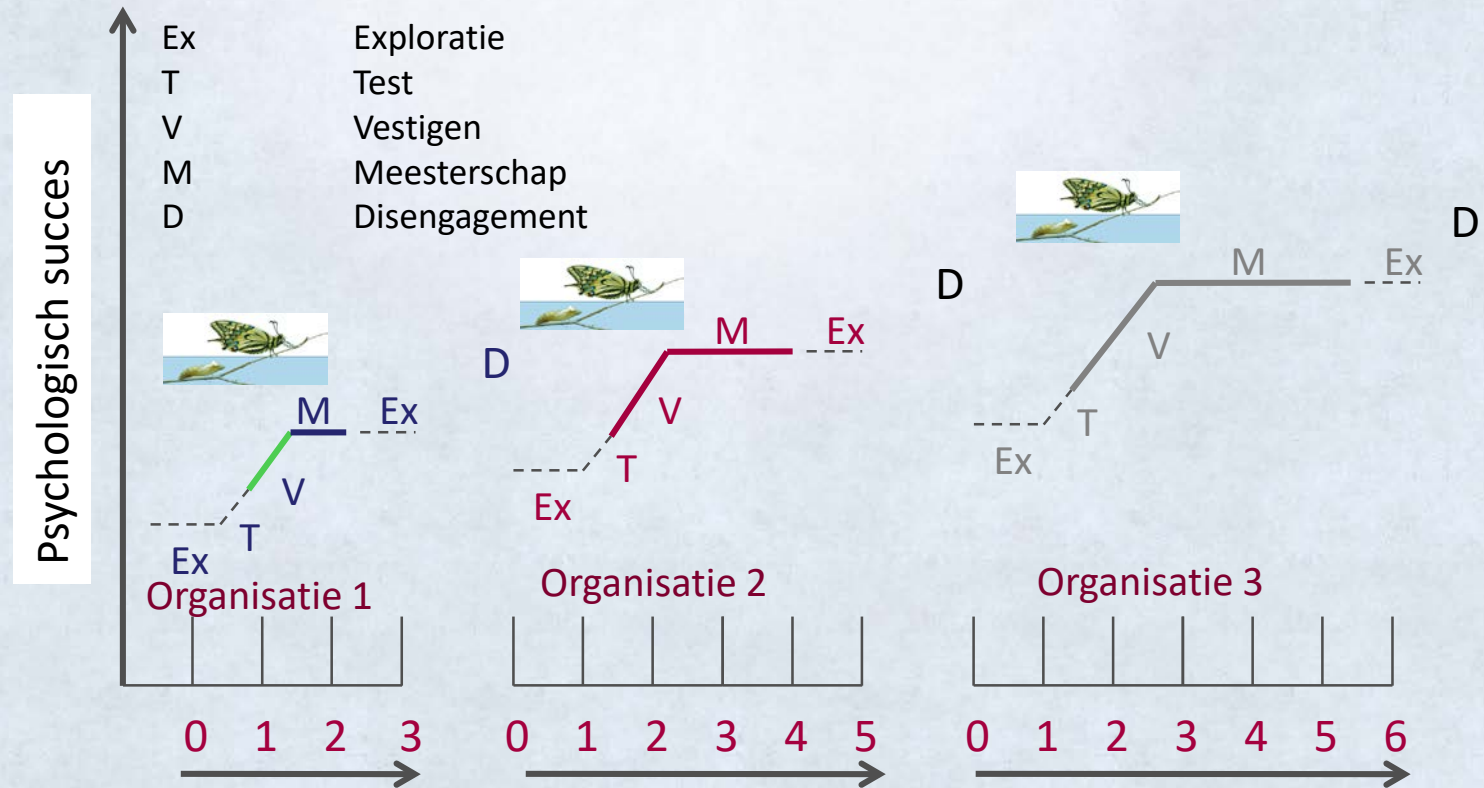
Wat zijn mijn talenten en hoe kan ik die maximaal inzetten en verder ontwikkelen?

Hoe blijf ik fit van lichaam en geest? (bv burn-out vermijden)
Wat laat mijn gezondheid toe?

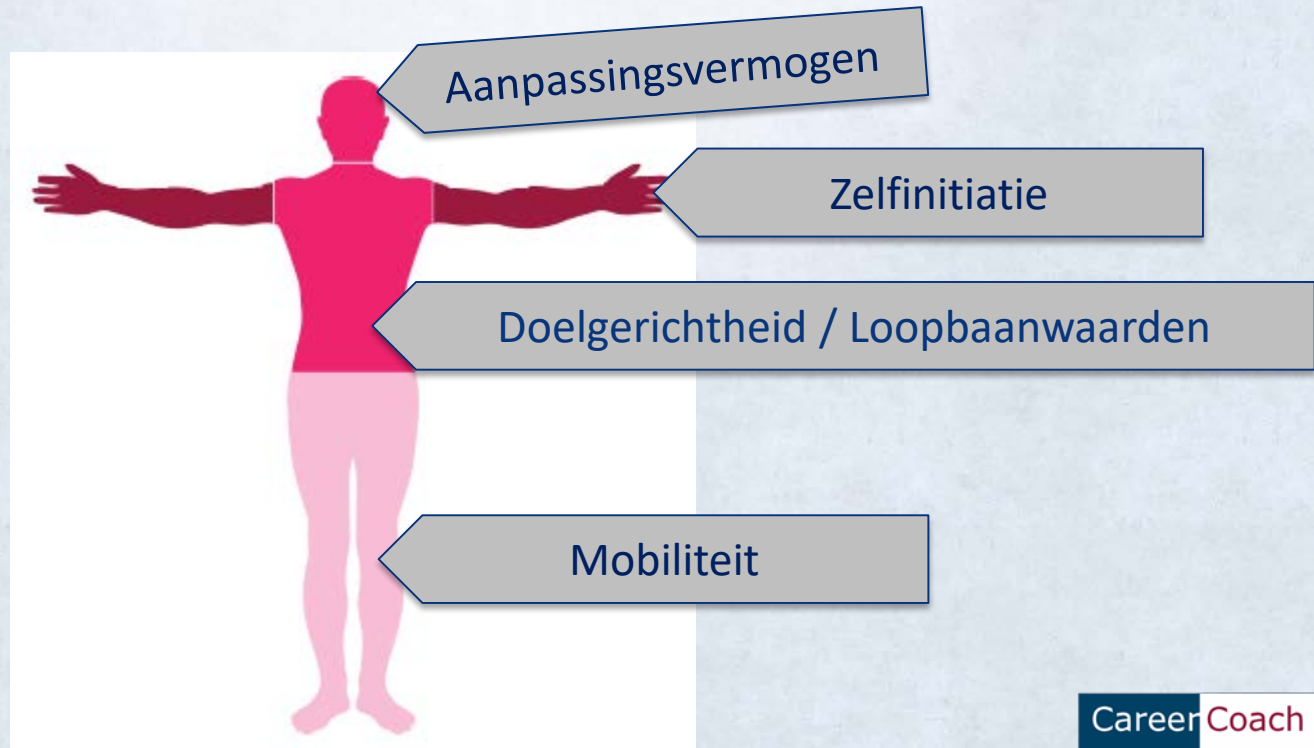
Uitgangspunt 3: weg van traditionele loopbaan-denken...



... naar nieuwe loopbaan-model: dynamisch en onvoorspelbaar



... wat vraagt om nieuwe Loopbaan-attitudes



CareerCoach

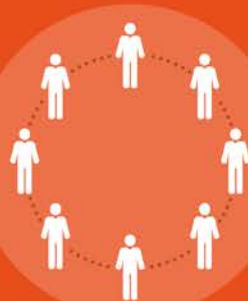
Uitgangspunt 3: Nieuwe loopbaan-attitudes



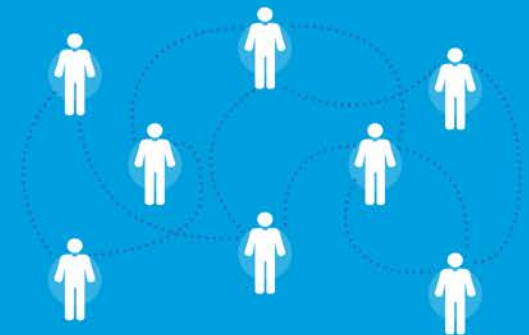
Cultuurverandering op alle niveaus



INDIVIDU



TEAM



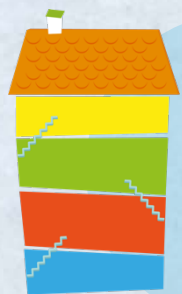
ORGANISATIE

Organisatiecultuur in beweging

“Talent Searches Talent”



Feiten en Cijfers



150

Ambassadeurs van
Huis van Werkvermogen



50 %

In andere job
binnen 1 jaar



+ 1400

Medewerkers op
Talentendagen



2x + 300

Leidinggevenden
geïnspireerd



+ 300

Medewerkers al in
Loopbaancoaching



+ 350

Medewerkers gebruikten
Talenten App



+ 500

Medewerkers in Bouwoverleg



62 → 67 %

Positieve Credo antwoorden
voor Talent Development



+ 50

Bedrijven/organisaties
luisterden naar ons verhaal

Succesverhalen



TALENT FIT CENTER



HEIDI MULLER EN PEGGY CEUDENS

Heidi Muller, leidinggevende, en Peggy Ceudens, medewerker in haar team, ondervonden samen dat je zwaktes kan omzetten. 'Focussen op wat niet werkt en dit proberen te verbeteren, leidde bij mij tot energieverlies. De tekortkoming leek steeds groter te worden,' vertelt Peggy. 'Toen ik mijn aandacht vooral op mijn sterktes ging richten, kreeg ik weer meer energie. De zwaktes verdwenen niet, maar werden minder belangrijk. Ik kon me weer vanuit een positief gevoel focussen op mijn werk en erin opgaan zonder storende gevoelens of gedachten.' 'Het leidde tot zichtbaar betere resultaten,' vult Heidi aan.



'DE IMPACT VAN HET KIJKEN DOOR EEN TALENTENBRIL WAS ZO GROOT, DAT HEIDI DE AANPAK UITBREIDDE NAAR HET HELE TEAM.'

'FOCUS OP TALENTEN DOET TEKORTKOMINGEN SMELTEN ALS SNEEUW VOOR DE ZON.'

Peggy werkt 13 jaar bij Janssen, waarvan 10 jaar binnen Klinische studies, nu **Project Delivery Organization**, en in verschillende therapeutische domeinen zoals oncologie, HIV en hepatitis. 'Mijn job is in die tijd sterk geëvolueerd', vertelt Peggy. 'In het begin was het veel zoeken en verkennen. Al snel groeide de afdeling en belandde ik in een erg afgelynde job met veel procedures.' Heidi, tot voor kort Peggy's rechtstreekse leidinggevende, was als **GCDO Program Leader** verantwoordelijk voor alle operationele aspecten van de ontwikkeling van nieuwe medicijnen en stuurde een globaal team aan.

FOCUS OP PROBLEEM ZORGT NIET VOOR OPLOSSING

Een paar jaar geleden zaten Peggy en Heidi met de handen in het haar. Al vier keer op rij kreeg Peggy tijdens het halfjaarlijkse evaluatiegesprek hetzelfde werkpunt mee: meer aandacht besteden aan details en afwerking. Ondanks Peggy's inspanningen, bleef de opmerking terugkomen. 'Op den duur las ik elke mail en rapport die er na. Ik besteedde ontzettend veel tijd en energie aan het proberen vermijden van fouten en toch lukte dat niet altijd. Ik werd er moedeloos van. Niets van wat ik deed leek nog goed genoeg.' Heidi zag Peggy wegvloien: 'Op allerlei manieren probeerden we bij te sturen: via heldere afspraken en opvolging, time management, ondersteuning door een mentor. Peggy deed enorm haar best en toch bleven de resultaten uit. Uiteindelijk was ze nog een schim van de opgewekte, energieke Peggy die we kenden.'



TALENT FIT CENTER



PIETER SMANS

Pieter Smans, recruiter Talent Acquisition, interviewt dagelijks kandidaten voor jobs in de Supply Chain. 'Kandidaten die een traject bij het Talent Fit Center doorliepen, zijn doorgaans sterk in het vervoorden van hun kwaliteiten en ambities', zegt hij. 'Daardoor kan ik hen goed inschatten en gericht feedback geven. Als ik overtuigd ben van de match, heb ik meestal voldoende elementen om dat met vuur over te brengen op de hiring managers'.



'HET VINDEN VAN DE JUISTE KANDIDAAT VOOR EEN BEPAALDE FUNCTIE VRAAGT OM EEN OPEN BLIK.'

'GROEIEN IN JE JOB OF VAN JOB VERANDEREN? KEN JEZELF EN LAAT JE ZIEN!'

Dertiger Pieter is als **recruiter** bij Janssen een spil in de talentmobiliteit van de Supply Chain. Hij onderhoudt nauwe contacten met leidinggevendens die op zoek zijn naar nieuw talent, en interviewt zowel interne als externe kandidaten. 'Hoewel het moeilijk is iedere business volledig te kennen, vat ik snel de noden en zie ik vlot de match tussen bepaalde functies en personen. Daardoor bouw ik vertrouwen op bij de leidinggevendens.'

MET EEN OPEN VIZIER

'Het vinden van de juiste kandidaat voor een bepaalde functie vraagt om een open blik', weet Pieter. De meest geschikte kandidaat is niet altijd diegene met 100% de juiste kennis en ervaring. We moeten verder kijken dan diploma's en professionele achtergrond. 'Ik durf bij de leidinggevende wel eens pleiten voor een minder evidente keuze, bijvoorbeeld voor iemand die competenties ontwikkelde en toonde buiten zijn job. Zo was er een man die als scoutseider een cursus crisismanagement volgde. Toen hij tijdens een activiteit te maken kreeg met een overlijden, ging hij snel, beheerst en doortastend met die moeilijke situatie om. Het illustreerde dat hij bestand is tegen hoge druk en leiderschapskwaliteiten heeft.'

People Drivers Business Strategie 2025



**Ook deze cultuurverandering
is dynamisch en onvoorspelbaar
wat vraagt om nieuwe verander-attitudes...**

