

Pourquoi

Pour donner aux personnes l'opportunité d'évoluer et de trouver la bonne correspondance entre les forces des personnes et les rôles qu'ils remplissent.

Quoi

Un aperçu de comment les personnes perçoivent les différents rôles qu'ils remplissent et comment les différentes combinaisons des tâches peuvent devenir possibles pour avoir une correspondance optimale en termes d'efficacité et de satisfaction de travail.

Comment

Par exemple : les personnes notent leurs rôles en se basant sur 3 dimensions :

- Est-ce que les rôles que je remplis épuisants ou satisfaisants?
- Sont-ils une bonne correspondance à mes talents?
- Est-ce que mes compétences et ma connaissance actuelles utiles ou contraignant pour mes rôles actuels?

Les résultats sont visibles pour tout le monde sur intranet.

Cela donne un aperçu sur comment les personnes perçoivent les rôles actuels liés à leur ambition, potentiel et compétences actuelles. Cela peut être utilisé pour revoir les rôles et attribuer/réattribuer les tâches et les projets.

Encadrez l'activité de manière à ne pas créer de fausses attentes. Effectuer cet exercice est une bonne manière d'encourager et d'aider les personnes à réfléchir sur leurs propres talents et rôles. Cela peut aussi mener à un changement dans les tâches, mais bien sûr, cela est difficile à garantir. Cependant, avoir cette discussion, peut aussi enrichir les discussions avec vos collègues.

Quand

Quand vous voulez créer la responsabilisation et l'énergie, en donnant aux personnes l'opportunité de réfléchir à leurs propres buts et rendre possible le faire de changer de rôles, quand cela est faisable.

Exercice possible d'un atelier

Demandez à tout le monde de définir leurs postes selon l'ensemble de rôles qu'ils effectuent et demandez-leur de les noter selon les dimensions mentionnées ci-dessus. Expérimentez avec n'importe quel type de discussions générés quand vous parlez à propos de notes.

Facteurs critiques du succès

Le bon encadrement; ne créez pas de fausses attentes. Cependant, utilisez les informations recueillies quand vous pouvez enrichir les rôles des personnes ou les aider à les développer. Ne pas les utiliser du tout, rend l'exercice inutile.