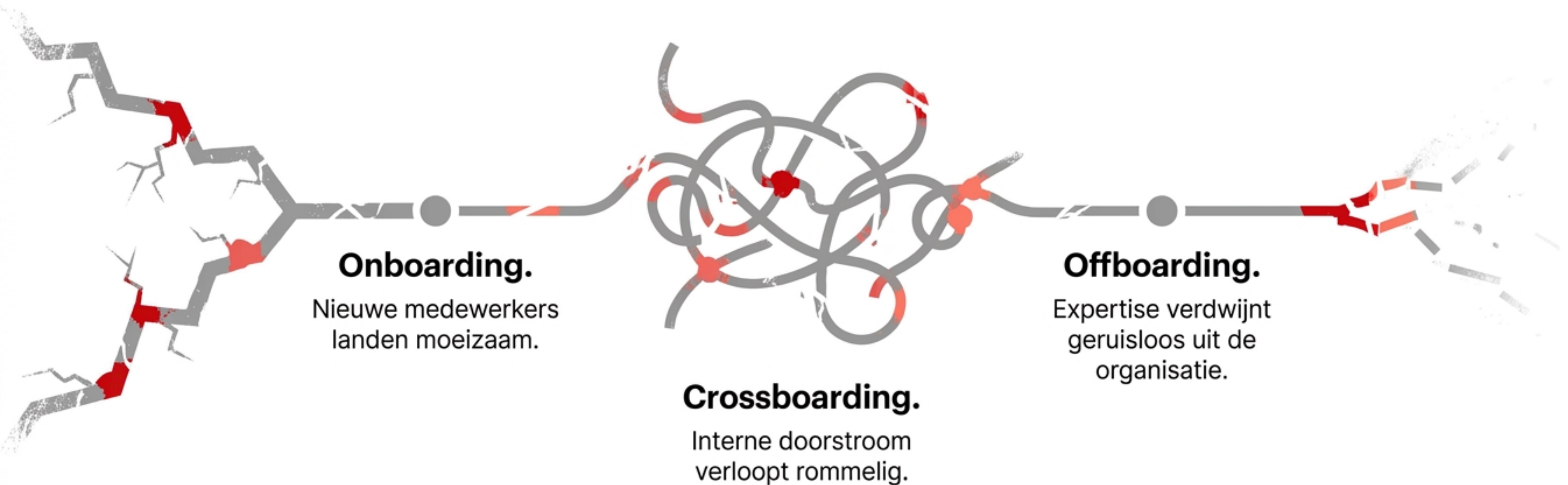


De Gestroomlijnde Medewerkersreis

Hoe we een strategische brug bouwen tussen medewerkersambitie en organisatiedoelen.



Een haperende cyclus kost talent en expertise



Het verlies van high-potentials en toekomstige skills



We vinden het moeilijk om high-potentials binnenboord te houden.

Hoe koppelen we de groei van onze medewerkers aan de strategische doelen van de organisatie?



We hebben onvoldoende zicht op de vaardigheden (skills) die we in de toekomst nodig hebben.

De LearningPro Oplossing

Onboarding.

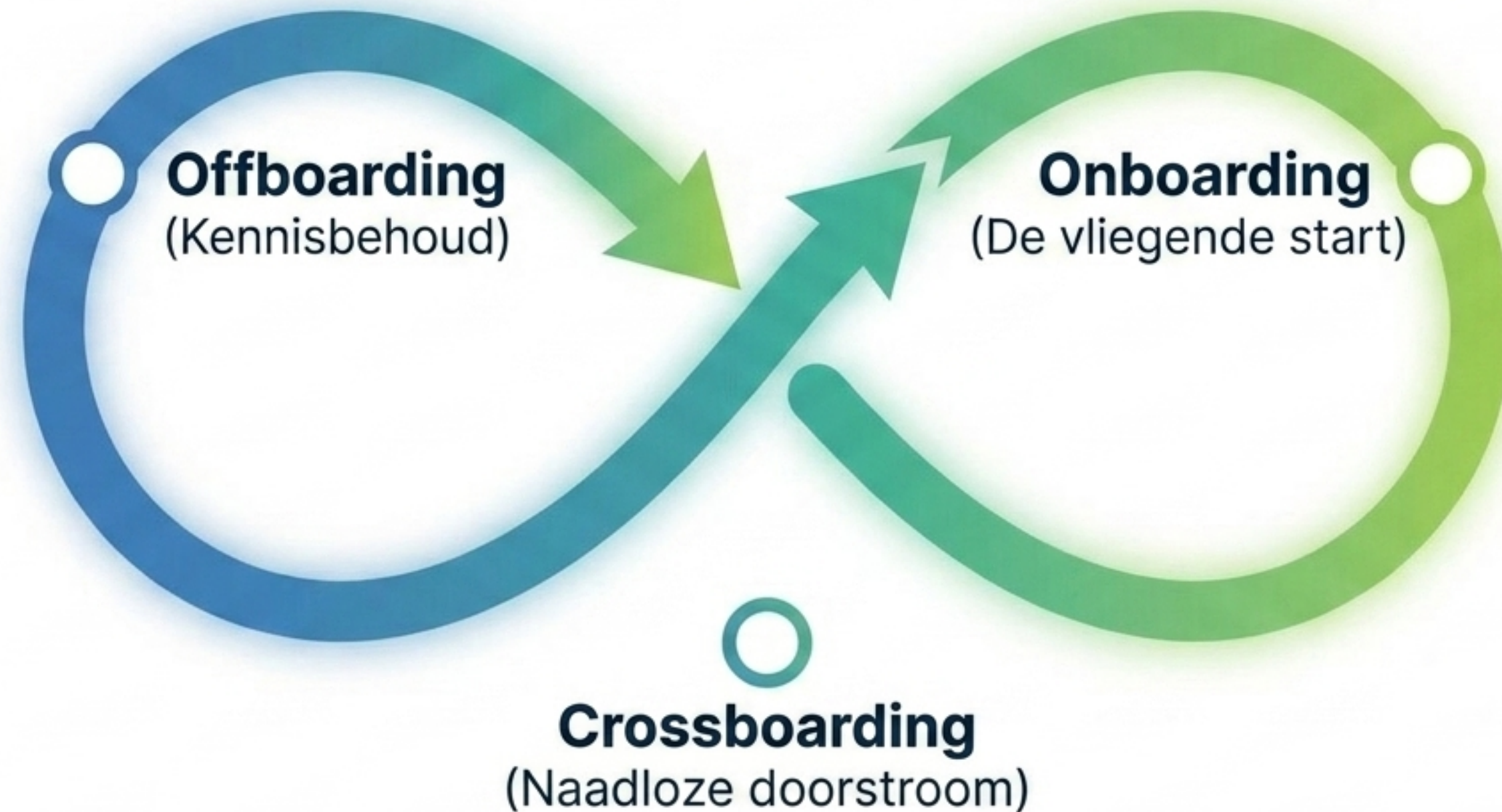
Crossboarding.

Offboarding.

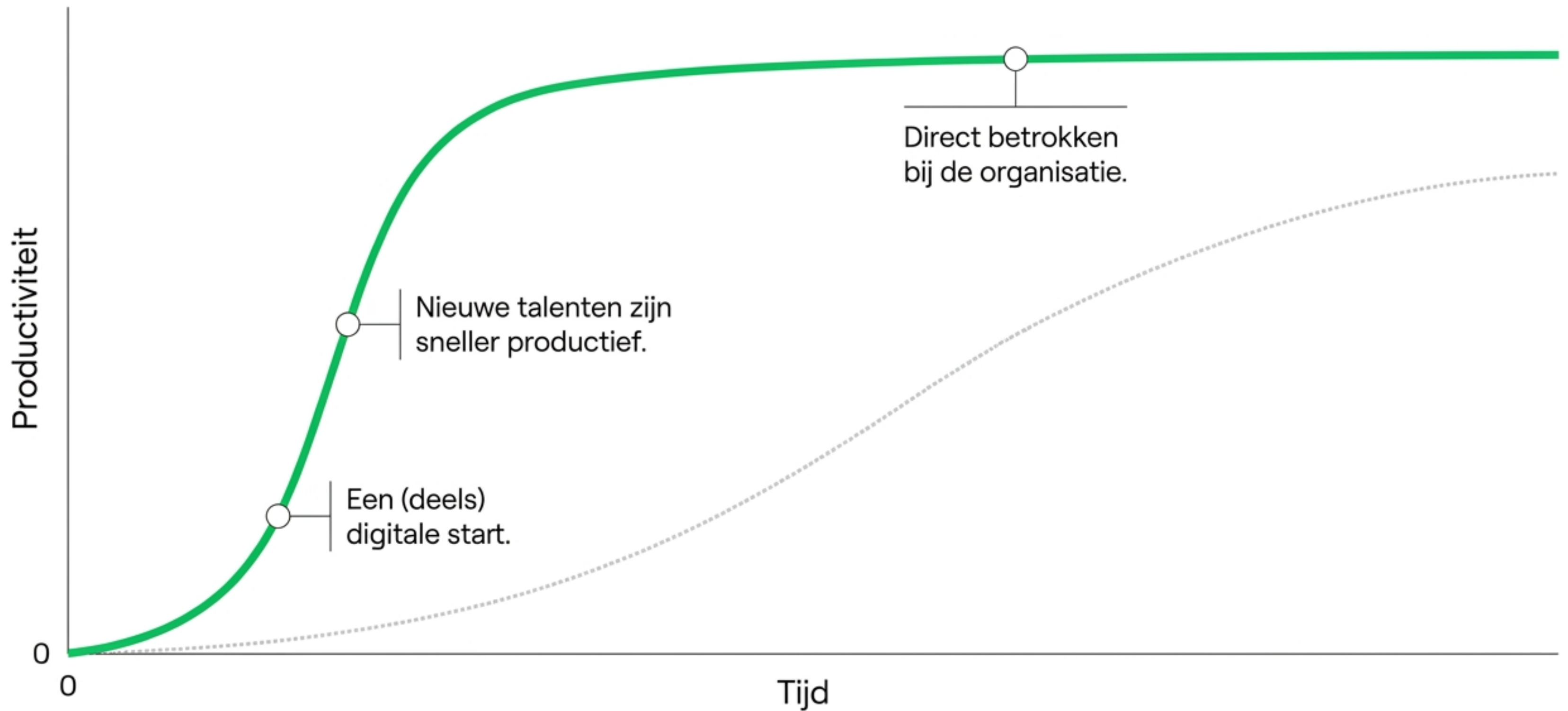


Wij stroomlijnen de complete medewerkersreis op het gebied van kennis.

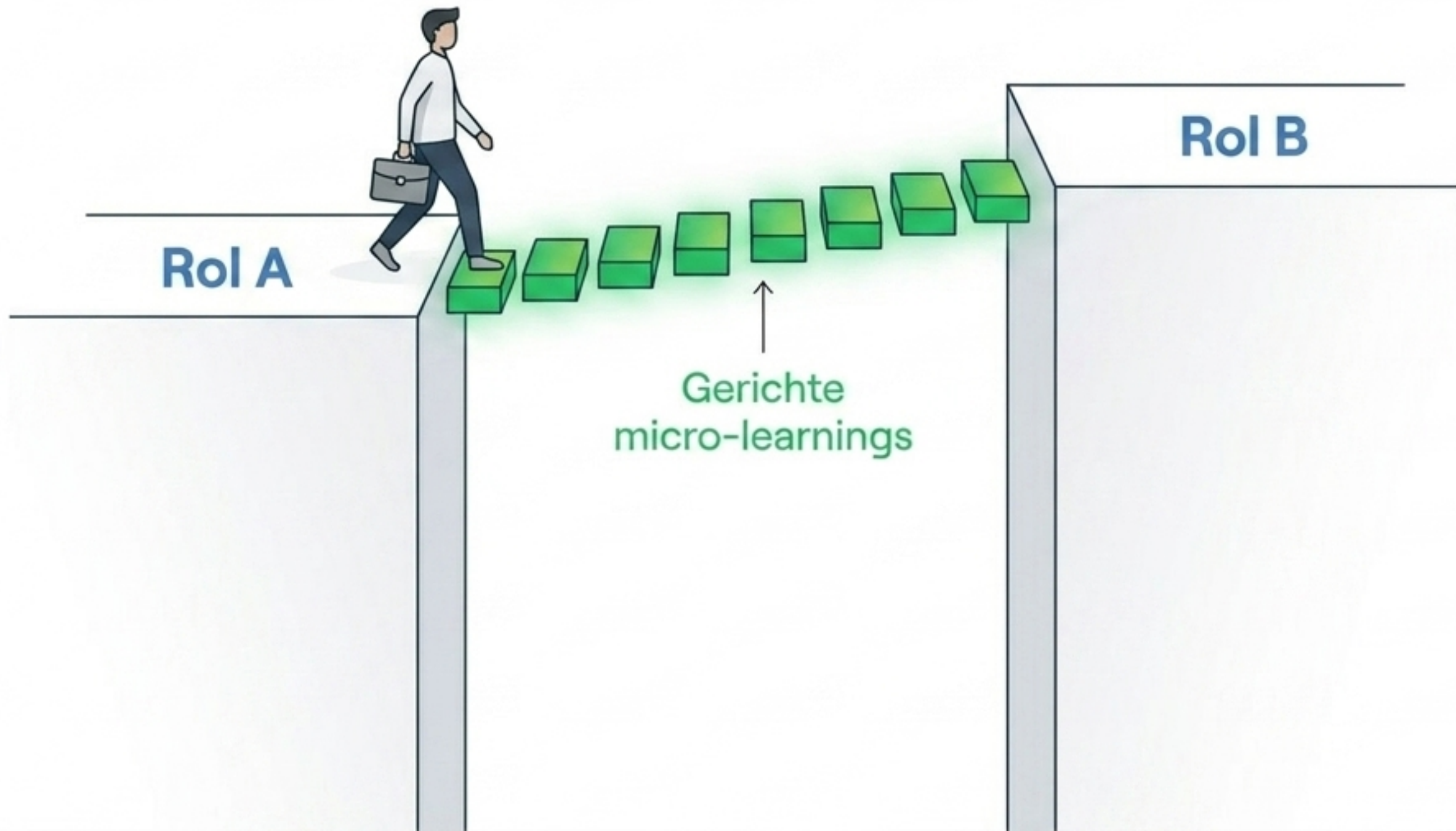
Het gesloten ecosysteem voor kennis en groei



Fase 1: Een vliegende start voor nieuw talent

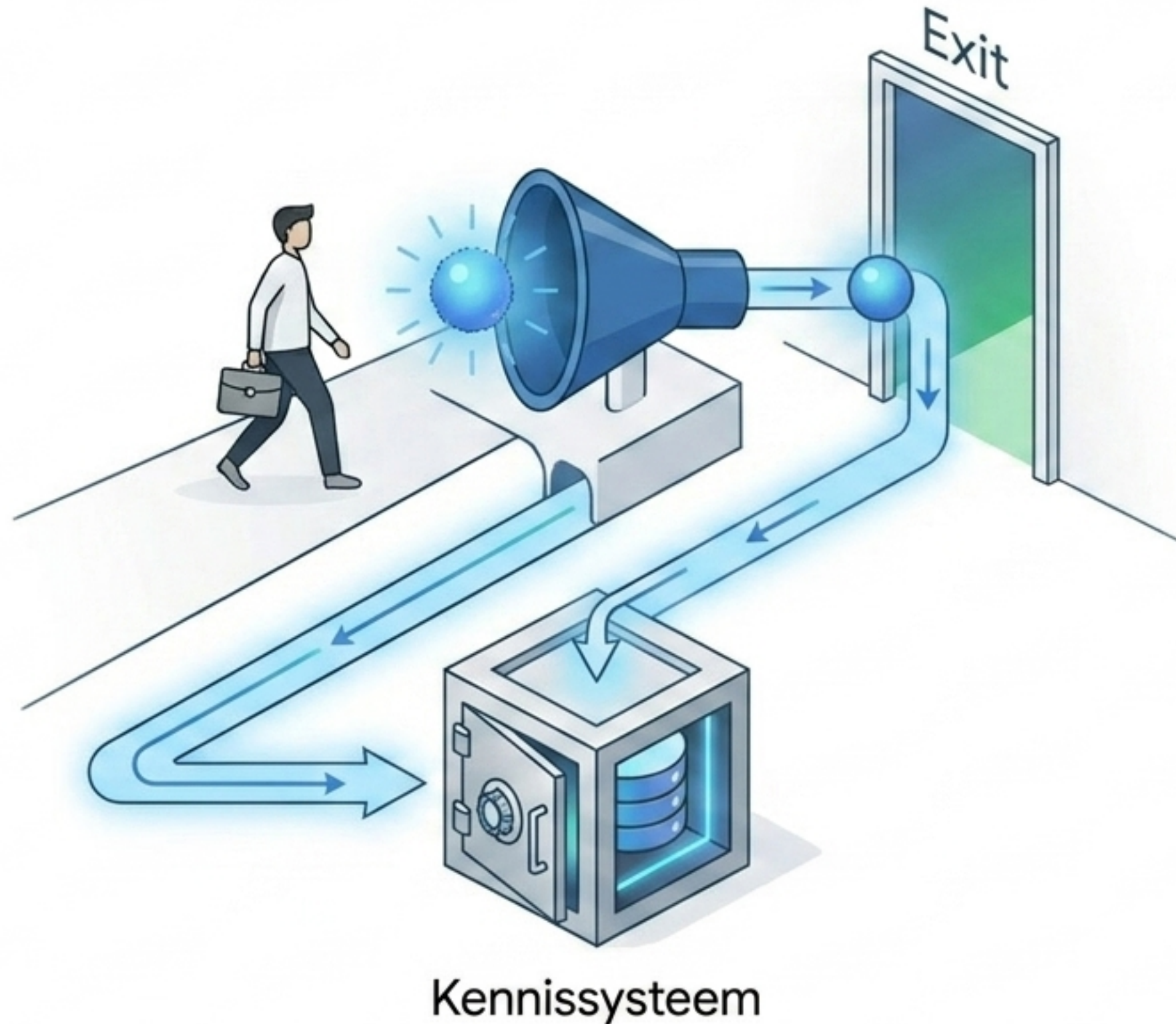


Fase 2: Interne mobiliteit zonder productieverlies



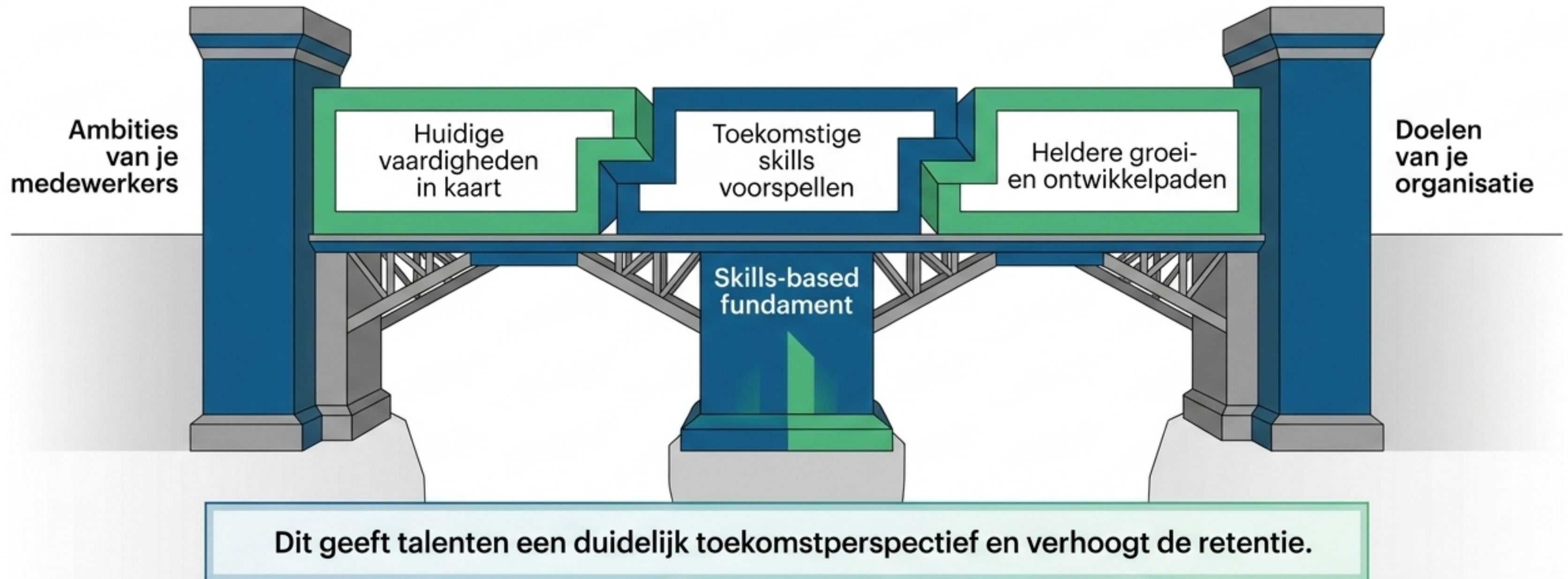
Medewerkers die intern promotie maken of veranderen van rol worden direct up-to-speed gebracht, zonder verlies van momentum.

Fase 3: Unieke praktijkkennis veiligstellen voor vertrek





De kennis mag de deur niet uitlopen. Wij bieden een gestructureerde methode om de unieke praktijkkennis vertrekkende medewerkers te borgen in het kennissysteem, vóórdát ze de organisatie verlaten.

De strategische brug tussen talent en toekomst



Van reactief naar een toekomstbestendige organisatie

	Oude Situatie	LearningPro Aanpak
Starten	Nieuw talent landt moeizaam.	 <u>Vliegende</u> , deels digitale start.
Doorstroom	Rommelige doorstroom met productieverlies.	 Direct up-to-speed via <u>micro-learnings</u> .
Vertrek	Expertise verdwijnt geruisloos.	 Praktijkkennis structureel <u>geborgd</u> .
Focus	Verlies van high-potentials.	 <u>Skills-based paden</u> verhogen retentie.

Zorg dat de organisatie **klaar is voor de uitdagingen van morgen.**