



Hoe ontwikkel je een leiderschapspopulatie die grote groeiambities waarmaakt?



Over Atos

Atos is een belangrijke multinationale speler in de IT-dienstverlening. Ze werkt aan ambitieuze groei- en transformatieplannen, ondanks de nodige uitdagingen. Met het 'Coveyaanse' Eind in Gedachte blijft Atos investeren in leiderschapontwikkeling om haar langetermijnvisie te verwezenlijken. Eén van Atos' paradepaardjes is het FUEL programma, waar leeroplossingen van FranklinCovey onderdeel van zijn. We spreken Jaime Carillo, Atos' Talent Director, over dit initiatief waar FranklinCovey al meer dan tien jaar bij betrokken is.

De uitdaging

De snelle en organische wereldwijde groei waar Atos naar streeft, vraagt om twee dingen:

1. Een leiders' mindset en vaardigheden die horen bij de dynamiek van globale groei.
2. Het aantrekken en behouden van (toekomstige) leiders.

Jaime: "We willen samenwerkingen tussen verschillende business units van lokaal naar globaal niveau tillen. Om dit te doen, hebben we leiders nodig die diversiteit omarmen en die beslissingen kunnen nemen in dynamieken waarin geen zekerheden bestaan. Zelfreflectie, het ontwikkelen van een growth mindset en leergierigheid zijn daarin noodzakelijk."

"Bovendien hebben we voor onze organische groei leiders nodig die ambassadeurs zijn van onze waarden. Én leiders die klaarstaan om meerverantwoordelijkheid te pakken zodra de groeikansen zich aandoet."

Daarom investeren we continue in programma's zoals FUEL, waar mensen van binnen én buiten Atos deel van willen uitmaken."



"Leiderschap begint met zelfbewustzijn, want alleen door jezelf goed te begrijpen kan je anderen effectief leiden."

- Jaime Carrillo, Talent Director

De oplossing

Het FUEL-programma voor global talent omvat alles wat hieraan bijdraagt. Het is een synergie tussen verschillende leveranciers. Van inspirerende talks tot volledige workshopdagen zoals verzorgd door FranklinCovey. Een hybride programma, waarbij deelnemers elkaar eens in de paar maanden fysiek ontmoeten in verschillende steden waar Atos gevestigd is, zoals Cambridge en Parijs. Deelnemers van over de hele wereld kwamen daar bij elkaar. USA, Roemenie, Mexico, Israël, Maleisie, India enzovoorts; alle uithoeken van de wereld waar Atos gevestigd is ontmoeten elkaar. Deze opzet alleen al is goud waard, want het verbindt Atos-leiders wereldwijd, wat bijdraagt aan de shift van lokale naar globale netwerken. Het bevordert de samenwerking tussen business units en draagt bij aan het leren van elkaars uitdagingen en succesverhalen.

FranklinCovey faciliteert Leading at the Speed of Trust en 6 Critical Practices of Leading a Team. Een online kick-off sessie, gevolgd door twee webinars en twee fysieke workshopdagen. Het traject is experiential opgebouwd en heeft duurzame gedragsverandering tot doel. Zelfbewustzijn en -reflectie is een belangrijk onderdeel van het programma. Dit wordt ondersteund door het FranklinCovey 360 Assessment dat alle deelnemers voor en na het programma doen. Jaime onderstreept het belang hiervan in zelfbewustzijn van de leiders: "Waar leiderschap begint met zelfbewustzijn, want alleen door jezelf goed te begrijpen kan je anderen effectief leiden."

Impact

Snellere leiderschapsparaatheid

Deze oplossing past bij de leiderschapsbehoeftes van Atos tijdens haar snelle groei. Jaime: "We zien de paraatheid van leiders om meer verantwoordelijkheid te dragen teruglopen van 2-3 jaar naar 7 maanden."

Hogere leiderschapsretentie

Het programma draagt bij aan de retentie van leiders. Jaime deelt dat de YTD retentie 94% is voor leiders die aan het FUEL programma hebben deelgenomen, met een 60% lager risico op vertrek dan vergelijkbare talentenpools binnen Atos. FUEL-deelnemers reflecteren op hun pad bij Atos, beslissen waar ze heen willen en committeren zich opnieuw aan hun carrière. Jaime deelt een succesverhaal: "Een deelnemer stapte na het programma in een rol die relateerde aan het managen van een belangrijke multinationale klant, dankzij het zelfvertrouwen en de mindset opgedaan binnen FUEL." 96% van de FUEL-alumni ervaren een versnelling van hun carrière binnen 2 jaar na afronding, waarvan een derde een promotie krijgt.

Innovatieve projecten

Het FUEL programma biedt een platform om ideeën en potentieel van leiders zichtbaar te maken. Voorbeelden zijn een real-time feedback tool en een reversed mentoring programma, wat Atos leiders helpt om inclusiever te leiden en communicatie te verbeteren over gender- en generatiegrenzen heen.

Skill-ontwikkeling

Het FranklinCovey 360 assessment toont aan dat vaardigheden die nodig zijn om leiding te geven in een dynamische en diverse omgeving

verbeteren. De top 5 vaardigheden zijn delegeren, 1-op-1s houden, feedback geven, tijd en energie managen, en veranderprocessen begeleiden.

Het FUEL programma is diep verankerd in de leiderschaps-, cultuur- en groeistrategie van Atos. Door zelfreflectie, netwerken en het ontwikkelen van essentiële leiderschapsvaardigheden, zorgt het voor persoonlijke en professionele vooruitgang van de leiders die de toekomst van Atos vormgeven. Een illustratie van hoe de ontwikkeling van menselijk potentieel door gedragsverandering leidt tot meetbare impact.

Atos

Website

www.atos.net

Branche

IT

Aantal medewerkers

>41,000 over +47 landen

Uitdaging

Het ontwikkelen van een leiderschapspopulatie die de globale groeiambities van Atos ondersteunt en realiseert.

Oplossing

FUEL programma, waaraan FranklinCovey bijdraagt met het 360 assessment en de behavior change programma's Leading at the Speed of Trust en 6 Critical Practices of Leading a Team



De FranklinCovey All Access Pass helpt je om het meeste uit je investering in training en ontwikkeling te halen door toegang te bieden tot toonaangevende content en technologie. Daarnaast staan onze deskundige experts voor je klaar om een unieke leerervaring te ontwerpen die is afgestemd op de behoeften van je organisatie.

Voor meer informatie, neem contact op met FranklinCovey via info@franklincovey-benelux.com.

