Heb ik dit talent?

LaScoperta
talent & personeelsmanagement

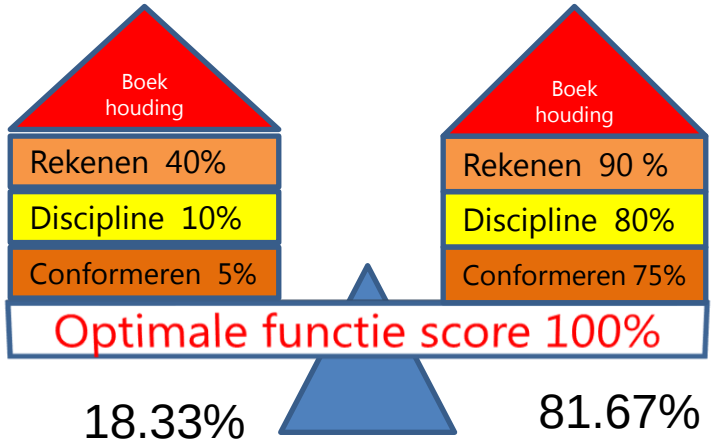
Welkom
bij de presentatie
“Talentmanagement”

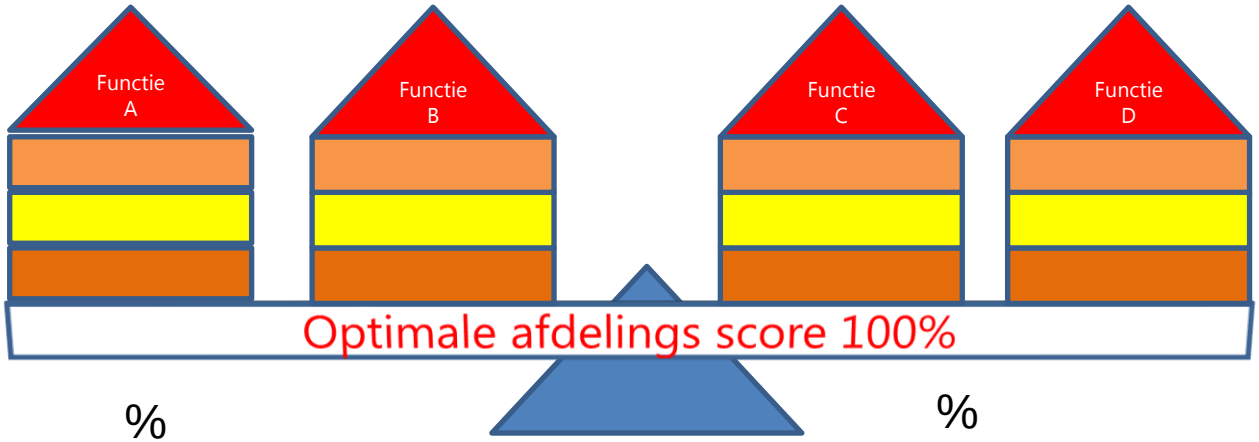
Drs. Ing. Frits Hollander – Bedrijfskundige
Voor nadere info kunt u mailen naar
info@hollandermanagement.nl of bellen 0653908600

Hollander Professional Services
bedrijfsoptimalisering & interim management

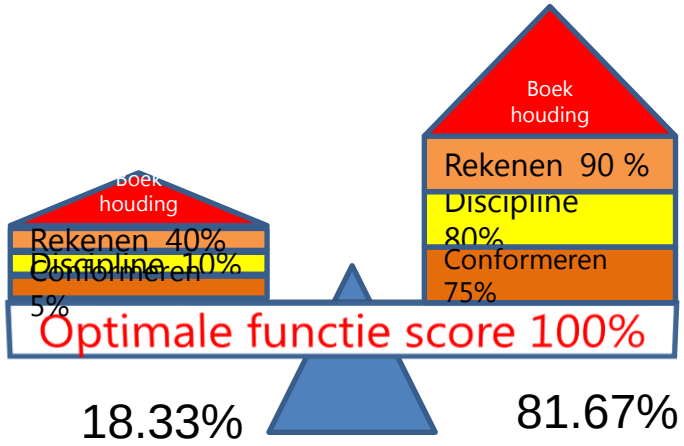
Duurzaam ondernemen begint met Talentmanagement

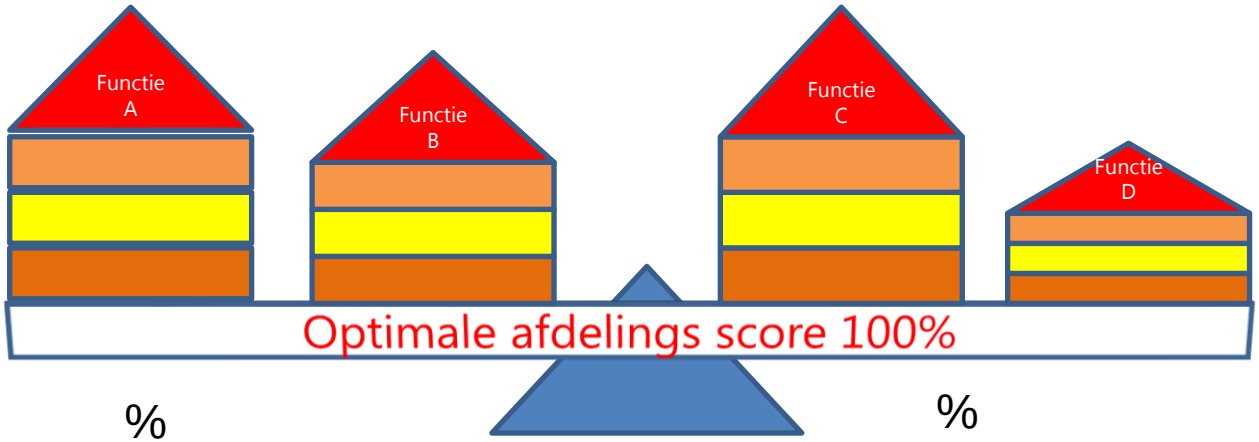
- Is uw medewerker in balans?
  - wie uit balans is, heeft het zwaar
- Is uw afdeling in balans?
  - welke managementstijl wordt gehanteerd om in balans te komen?
- Is uw organisatie in balans?
  - als functies t.o.v de organisatie niet in balans zijn worden doelstellingen niet optimaal behaald en zullen uitvalverschijnselen zichtbaar worden in geld, kennis, kwaliteit en mensen.


Boek houding
Rekenen 40%
Discipline 10%
Conformeren 5%
Boek houding
Rekenen 90 %
Discipline 80%
Conformeren 75%
Optimale functie score 100%
18.33%
81.67%


Functie A
Functie B
Functie C
Functie D
Optimale afdelings score 100%
%
%

Optimale organisatie score 100%
%
%


Boek houding
Rekenen 40%
Discipline 10%
Conformeren 5%
Boek houding
Rekenen 90 %
Discipline 80%
Conformeren 75%
Optimale functie score 100%
18.33%
81.67%


Functie A
Functie B
Functie C
Functie D
Optimale afdelings score 100%
%
%

Optimale organisatie score 100%
%
%

Onze visie

Talent is het vermogen om een bepaalde aanleg tot een hoog niveau te ontwikkelen.

Ieder mens beschikt over talenten en ieder mens ervaart ook de diepere behoefte om zich in de richting van zijn talent te kunnen ontwikkelen.

Als dat lukt in relatie tot werk, dan ontwikkelt een loopbaan zich ongedwongen en vanzelfsprekend in de richting van zijn potentieel en zijn bestemming.

Onze visie

Competentie management = Moeten

Talentmanagement = Kunnen

VIDEO UITLEG TMA

TMA methode

- Talenten Motivatie Analyse

- De TMA Methode is een psychologisch en psychometrisch systeem dat uitgaat van een persoonlijke blauwdruk om je (toekomstige) functionele gedrag te kunnen inschatten. Tevens is het een methode die de organisatie ondersteunt bij selectie, beoordeling- en ontwikkelvraagstukken van mensen en tevens naadloos aansluit op veranderingen van bijv. politieke- of marktontwikkelingen

- Door de verschillende persoonlijkheids-, competentie- en capaciteiteninstrumenten, is de organisatie snel in staat persoonlijkheid en gedrag van de medewerkers en sollicitanten in kaart te brengen

TMA methode vervolg

Een methode welke zich onderscheidt van andere analysemethodieken, zoals de klassieke psychologische test, doordat TMA op gestructureerde wijze naar alle aspecten van een kandidaat kijkt zoals;

- 44 talenten
- 22 drijfveren
- 53 competenties
- Interesses en gedrag

- **Inzicht bieden in achtergrond Henry A Murray**
- De definitie "person" van H.A. Muray staat niet alleen centraal in zijn onderzoek maar ook in de TMA methode!
- Dit toont aan dat hij niet alleen vanuit de psychologie "kijkt" maar ook de sociologie, antropologie, sociale geografie etc. betrekt. Zijn "wetenschap" is dan ook *personogy* i.p.v psychologie.

Talenten onderzoeken

Om je in de richting van je talenten te kunnen ontwikkelen wil je eerst weten over welke talenten je beschikt.

De ene mens wordt gedreven door orde en structuur

terwijl de ander meer behoefte heeft aan afwisseling.

Werkwijze?

- Dit talentenpaspoort, wat je door de organisatie krijgt aangereikt om je talenten en competenties in beeld te brengen, komt tot stand na het invullen van 312 stellingen waarbij je de keuze krijgt uit 2 of 3 stellingen;

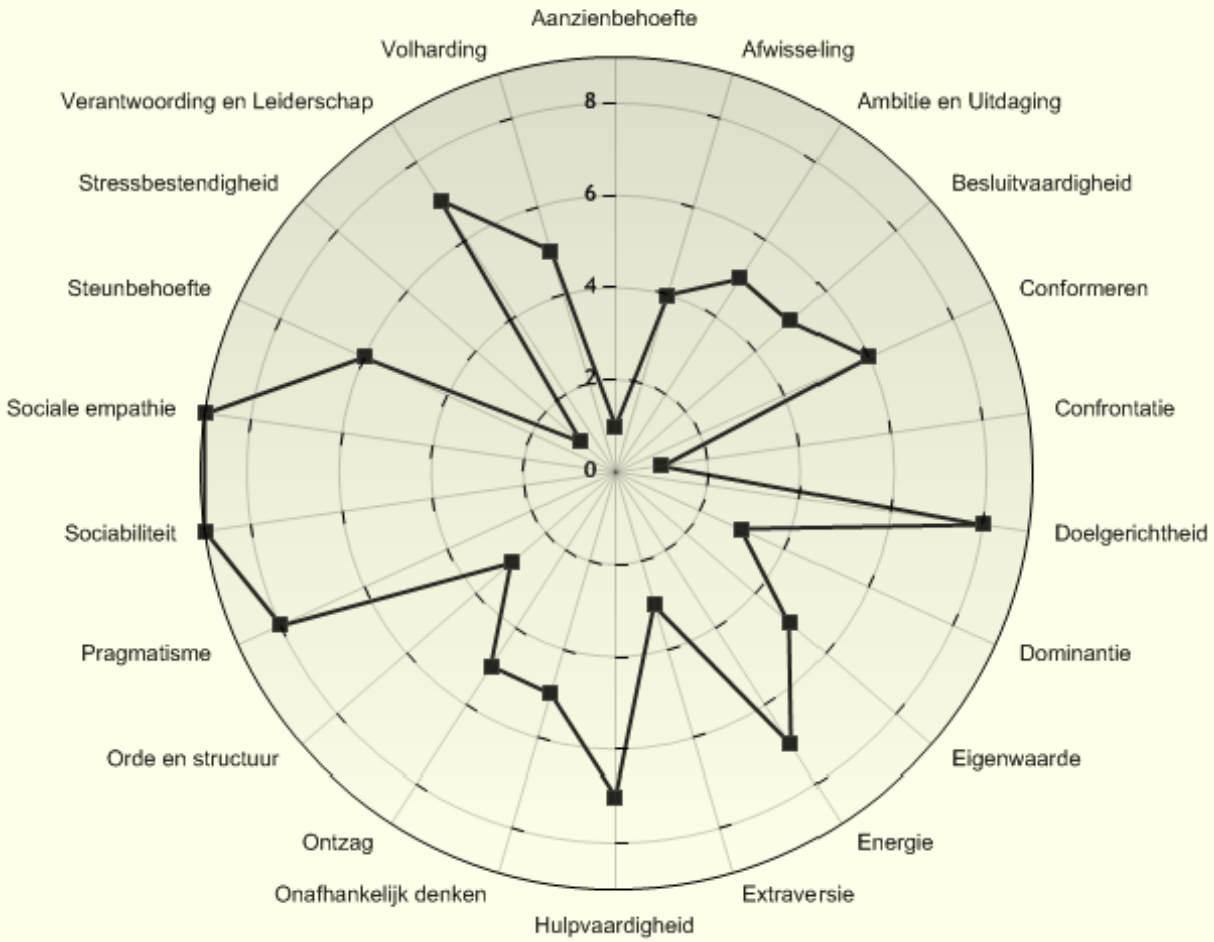
  Voorbeeld;

  - Ik ben graag vriendelijk en behulpzaam naar anderen toe
  - Ik voel me vaak geroepen anderen te helpen

  Je kiest hier voor het antwoord dat gevoelsmatig het beste bij jou past.
- De totale vragenlijst zal max. 1 uur in beslag nemen.

Talenten en drijfveren

worden zichtbaar gemaakt en beschreven in een Talentenpaspoort

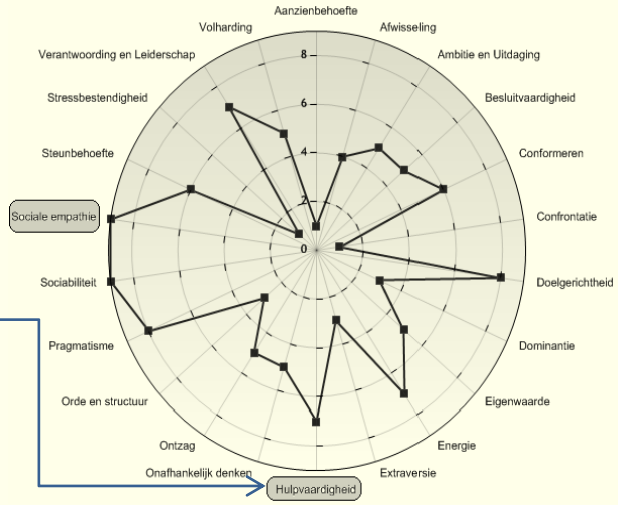


Het Talentenpaspoort

- zegt iets over je talenten en drijfveren bijv.;

Sociale empathie

Hulpvaardigheid



- en zegt tevens iets over de ontwikkelbaarheid van de bijpassende competenties bijv.;

Sociale empathie

Hulpvaardigheid

→ Coachen

Van Talentenpaspoort naar POP

Competentie naam	Ontwikkelbaarheid	
Aandacht voor details	Moeilijk ontwikkelbaar	3
Aanpassingsvermogen	Redelijk ontwikkelbaar	5
Ambitie	Redelijk ontwikkelbaar	6
Assertiviteit	Makkelijk ontwikkelbaar	7
Besluitvaardigheid	Redelijk ontwikkelbaar	5
Coachen	Makkelijk ontwikkelbaar	8
Conflicthantering	Makkelijk ontwikkelbaar	9
Creativiteit	Redelijk ontwikkelbaar	6
Delegeren	Geen indicatie	
Discipline	Redelijk ontwikkelbaar	4.5
Durf	Redelijk ontwikkelbaar	4.67
Energie	Redelijk ontwikkelbaar	6
Flexibel gedrag	Makkelijk ontwikkelbaar	8
Groepsgericht leidinggeven	Makkelijk ontwikkelbaar	7.67
Initiatief	Redelijk ontwikkelbaar	6
Innoverend vermogen	Redelijk ontwikkelbaar	6.67
Integriteit	Geen indicatie	
Klantgerichtheid	Makkelijk ontwikkelbaar	8.33
Kwaliteitsgerichtheid	Redelijk ontwikkelbaar	4.5
Leervermogen	Redelijk ontwikkelbaar	5
Leidinggeven	Redelijk ontwikkelbaar	5
Luisteren	Makkelijk ontwikkelbaar	9
Managementidentificatie	Redelijk ontwikkelbaar	5.5
Mondelinge vaardigheid	Geen indicatie	
Netwerken	Makkelijk ontwikkelbaar	9
Omgevingsbewustzijn	Geen indicatie	
Onafhankelijkheid	Redelijk ontwikkelbaar	4.5
Onderhandelen	Redelijk ontwikkelbaar	6.67
Ondernemerschap	Redelijk ontwikkelbaar	4.33
Ontwikkelen van medewerkers	Makkelijk ontwikkelbaar	8
Oordeelsvorming	Redelijk ontwikkelbaar	4
Optreden	Redelijk ontwikkelbaar	4.5
Organisatiesensitiviteit	Geen indicatie	
Overtuigingskracht	Redelijk ontwikkelbaar	4.33
Plannen en organiseren	Redelijk ontwikkelbaar	5.5
Politieke sensitiviteit	Geen indicatie	
Presenteren	Moeilijk ontwikkelbaar	3
Prestatiemotivatie	Redelijk ontwikkelbaar	6
Probleemanalyse	Geen indicatie	
Resultaatgerichtheid	Redelijk ontwikkelbaar	6.5
Samenwerken	Makkelijk ontwikkelbaar	8
Schriftelijke vaardigheid	Geen indicatie	
Sensitiviteit	Makkelijk ontwikkelbaar	9

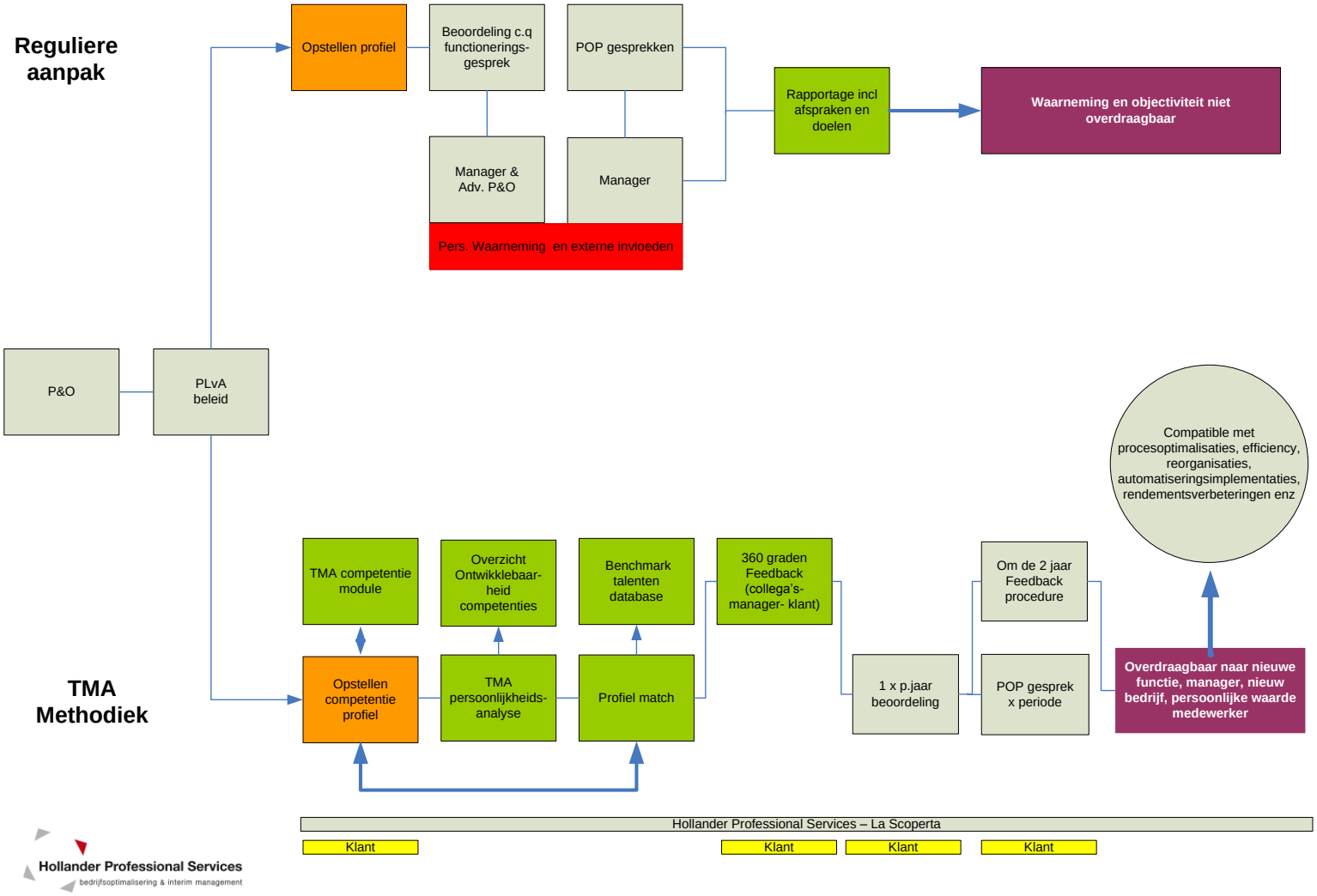
Overzicht ontwikkelbaarheid 53 Competenties

FUNCTIEPROFIEL ACCOUNTMANAGER;

- aandacht voor details
- commercieel vermogen
- klantgerichtheid
- plannen en organiseren
- prestatievermogen

Voor het POP gesprek (Persoonlijk Ontwikkel Plan) worden slechts de competenties uit je huidige functieprofiel besproken en beoordeeld.

Talentmanagement Proces



Hollander Professional Services
bedrijfsoptimalisering & interim management

Uitnodiging per e-mail

bureau jeugdzorg
noord-brabant

Geachte mevrouw de Vries,

U bent uitgenodigd om deel te nemen aan het invullen van een Competentie Persoonlijk Ontwikkel Plan (Competentie POP) voor Lizette de Vries voor de periode van 17/1/2011 tot 17/2/2012.

Het is de bedoeling dat u één of meerdere competenties kiest welke Lizette de Vries dient te ontwikkelen en daarbij concrete ontwikkelactiviteiten omschrijft om de betreffende competenties te ontwikkelen. U kunt ook specifieke gedragingen selecteren om te ontwikkelen. U kunt per ontwikkelactiviteit een streefdatum aangeven wanneer de betreffende ontwikkelactiviteit afgerond dient te zijn. We vragen u uiterlijk sluitingsdatum de Competentie POP voor naam CP te hebben ingevuld.

- Ga naar https://www.tma-assessment.com/jeugdzorgportal
- Log in met: info@lascoperta.nl
- Uw wachtwoord is: [redacted]
- Ga naar "HOME" en begin met de test.

Voor vragen kunt u contact opnemen met info@ehrmvision.nl.

Met vriendelijke groet,
bureau jeugdzorg geservices door la scoperta

Talentmanagement en POP

- In een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) leg je vast welke persoonlijke ontwikkeling je in gang wilt zetten en welke acties je daarvoor wilt ondernemen.

- De organisatie zal op basis van het jaarlijkse beoordelingsgesprek aangeven welke competenties je nog moet ontwikkelen om je huidige functie goed te doen of om door te groeien naar een andere functie.

- Zelf kun je aangeven wat je wilt ontwikkelen en wat je plannen zijn op de langere termijn. Je bedenkt dan welke trainingen of opleidingen je daarvoor zou willen volgen.

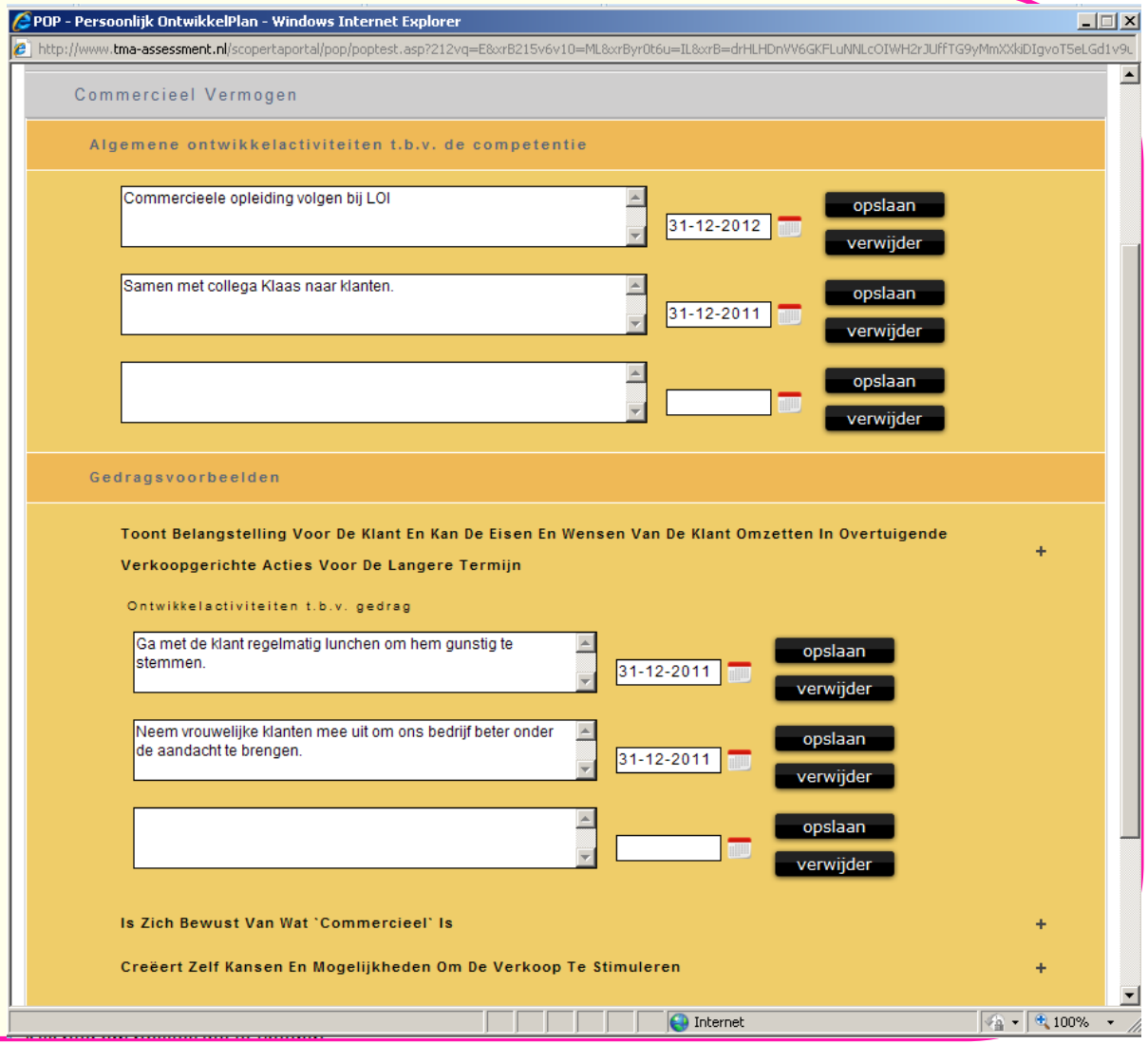
Invullen van de POP

Het invullen van je POP gebeurt eerst door jou zelf.

Iedere functie heeft een aantal bijbehorende competenties .

Je kunt per competentie aangeven;

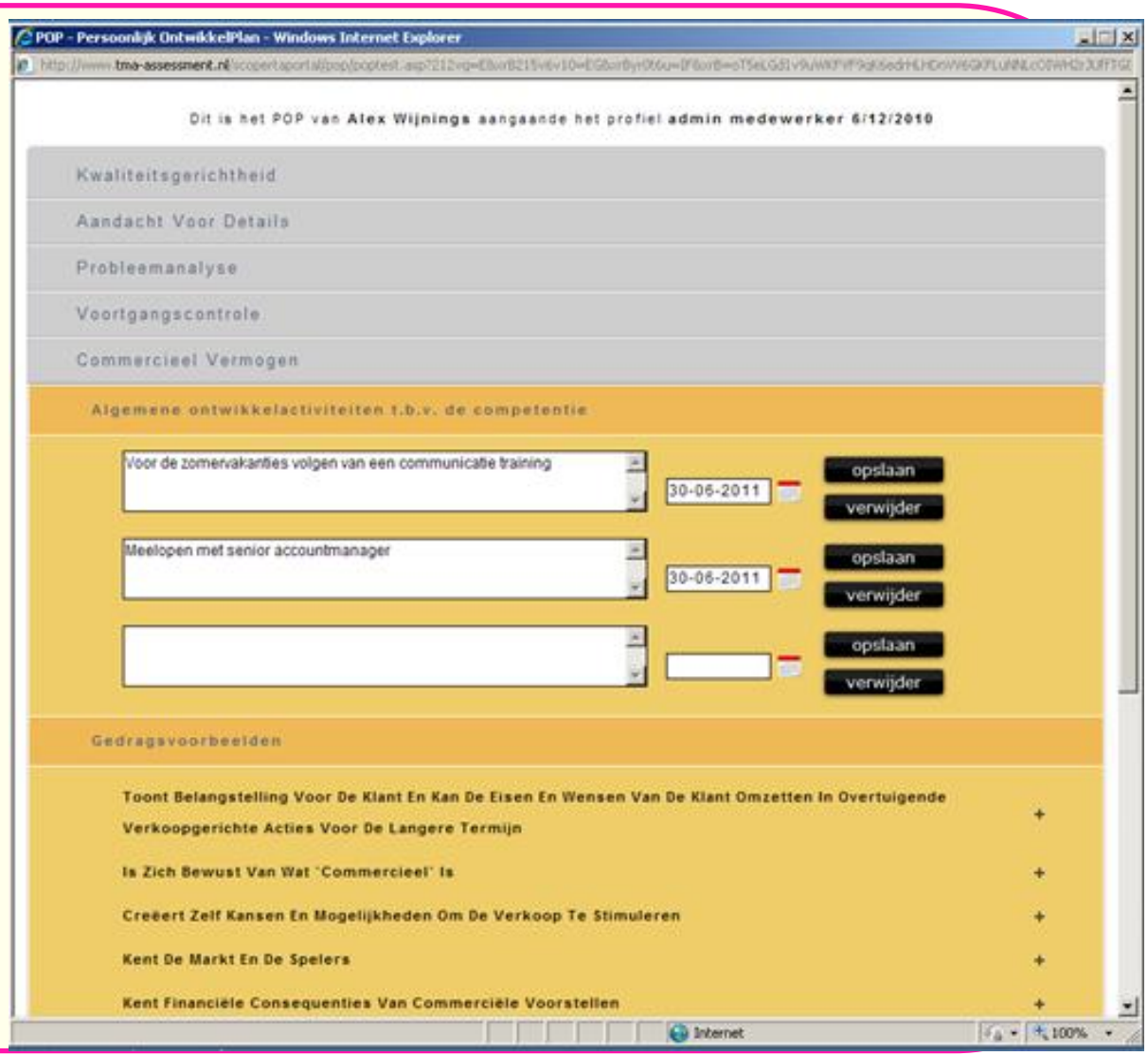
- waar je de komende periode aandacht aan wil geven
- hoe je denkt dat aan te pakken
- in welk tijdsbestek de activiteiten plaats moeten vinden



Invullen van de POP door leidinggevende

Daarna kijkt de leidinggevende jouw POP na en geeft per competentie aan;

- of je voorgestelde activiteiten en aanpak akkoord zijn
- stelt deze eventueel bij
- maakt het ontwikkelplan in samenspraak met jou en tijdens het POP/functiegesprek, definitief



Verslaglegging (POP)

Van elk gesprek wordt een verslag gemaakt dat in het personeelsdossier wordt opgeborgen.

Op die manier kan de ontwikkeling van de competenties gevolgd worden. De afdeling P&O houdt het aantal gevoerde gesprekken en de kwaliteit van de gesprekken bij.

Wat doet La Scoperta binnen Talentmanagement

- Wij beheren, coördineren en versturen de uitnodigingen voor deelname aan de PA (Persoonlijkheids Analyse) of de POP
- Wij nemen een deel van de administratieve rompslomp uit handen. Bijvoorbeeld het agendabeheer, het beheer van de opgestelde rapporten, de gespreksverslagen en de gemaakte afspraken.
- Wij coördineren en voeren de Talentenpaspoort gesprekken

- Wij zorgen dat alle informatie in de persoonlijke personeelsdossiers bij P&O terechtkomt

Security & privacy

- SSL beschermde data via Portal
- Volledige kandidaat rapportage naar medewerker
- Overzicht ontwikkelbaarheid competenties
- Volledige kandidaat rapport naar
  - personeelszaken – medewerker
  - (beperkt) teamleider, MT voor POP/funtionerings gesprek

Wat betekent TMA voor de toekomst

- Economische duurzaamheid
- Overdraagbaar en objectief
- Transitie naar nieuwe doelstellingen
  - Politiek – marktontwikkelingen – CAO
- Compatible met proces verander-management
- Meer focus op talenten dan op tekortkomingen

Communicatie

- Kick – Off per locatie
- Intranet met veel voorkomende vragen en instructie video's
- Uitnodiging per mail voor het invullen van de PA (persoonlijke analyse) in de portal
- Uitnodigings overzicht via teamleider
  - Datum, tijdstip,spreekkamer, consultant voor terugkoppelingsgesprek
- Maandelijks overleg .....(voortgangsbespreking)

Instructie & Opleiding

- Opleiding voor Teamleiders en MT

  Inhouse training groepen van ca 8-10 personen.(duur 1/2 dag)

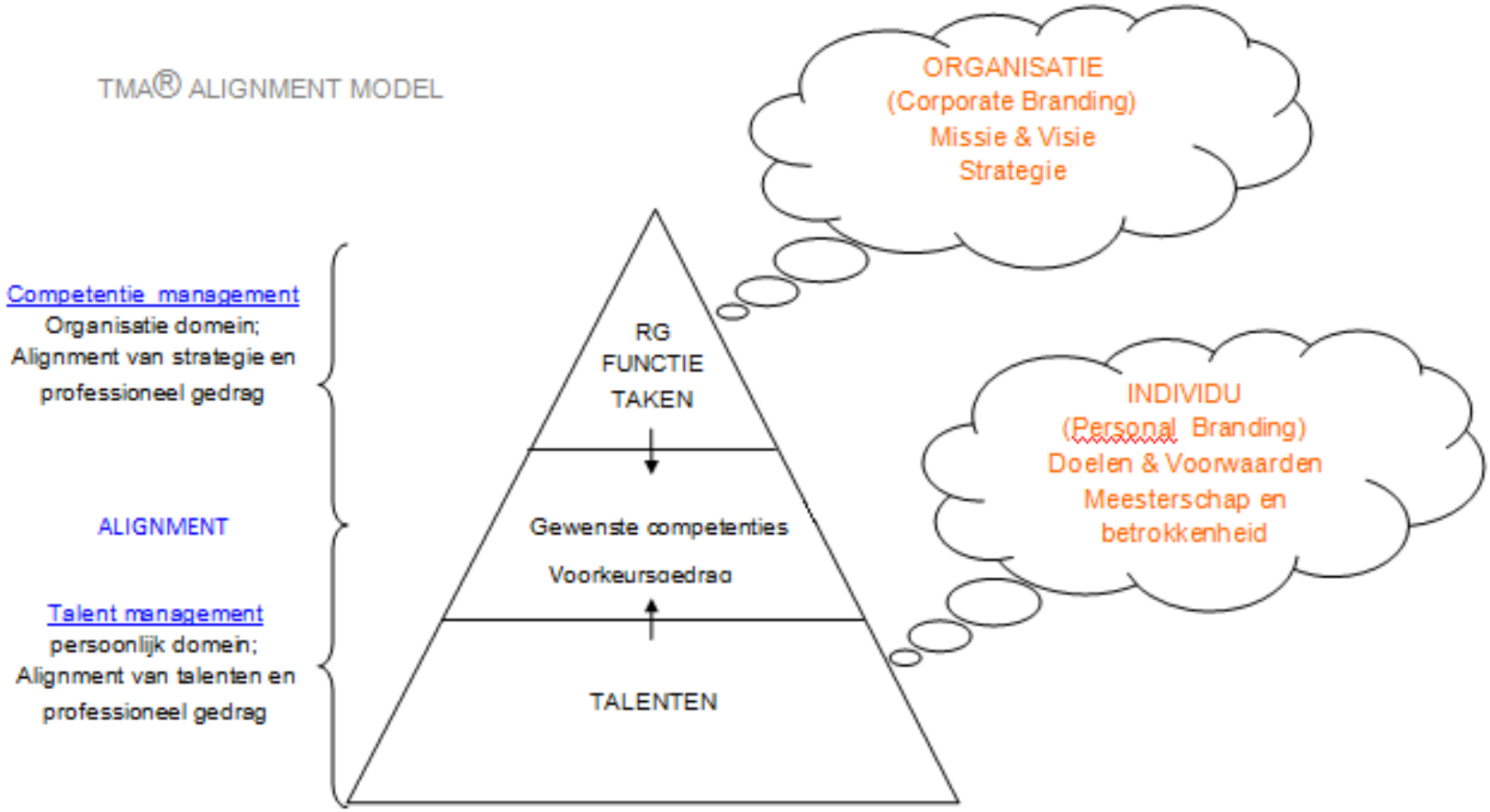
  – Bewerken POP gesprekken in de portal
  – Het voeren van POP gesprekken (optie)
  – Motiverend leidinggeven (optie)

De verschillen in het kort t.o.v. andere assessments

- TMA meet denkprocessen welke de basis vormen voor gedrag
- TMA spiegelt aan de Nederlandse beroepsbevolking tussen de 14 en 65 jaar
- TMA rapporteert positief ontwikkelingsgericht

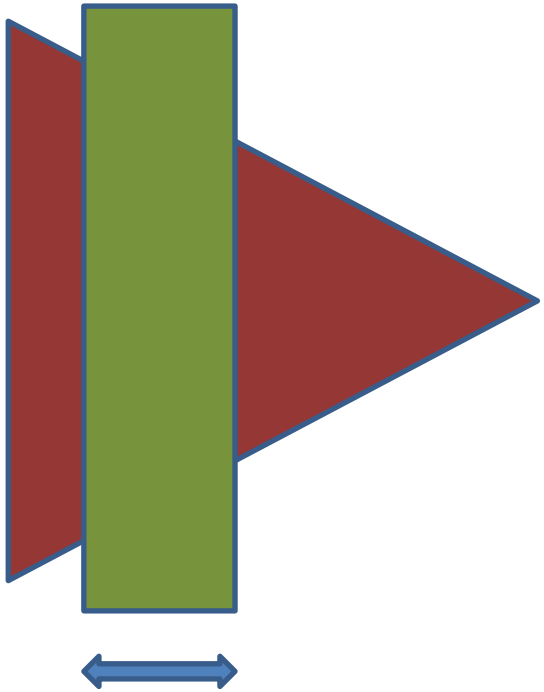
Duurzaam ondernemen begint met Talentmanagement

TMA Alignment model



Big five

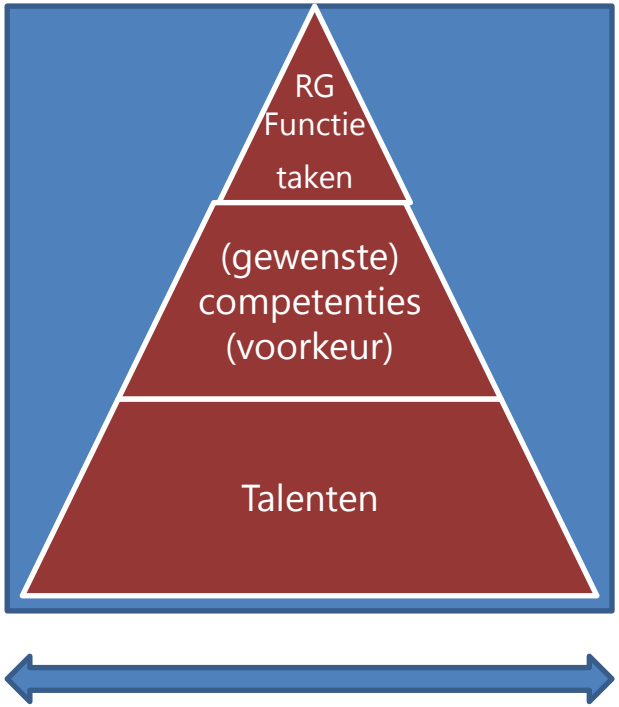
Momentopname
Voor b.v. loopbaan &
Coaching



Sociaal wenselijke
vragen en antwoorden.
Per inzet verschillend

TMA

Organisatie Talentmanagement



Toegevoegde waarde instrumenten

(de validiteit van selectie- en ontwikkel instrumenten. **Bron: Schmidt & Hunter, 1998, p 265**)

TMA proces			
S / O / M	Bron	Voorspeller van prestaties	Validiteitcoëfficiënt
S / O / M	TMA Assessor	Gestructureerd interview	.51
S / O	TMA Assessor	Simulatie oefening	.54
S / O / M	TMA CAP	Intelligentieanalyses	.51
S / O / M	TMA AC	Aanleg Competentieanalyse	.41
O / M	TMA BIA	Beroepsanalyse	.48
O	TMA 360	Competentie analyse	.48
S / O / M	TMA	Persoonlijkheidsanalyse	.41
S	Extern	Referenties	.26
S	CV	Genoten jaren opleiding	.10
S	Motivatie brief	Interesse	.10
S	CV	Jaren werkervaring	.18

>.50

>.50

S : Selectie
O : Ontwikkeling
M : Mobiliteit

Gedrag
Competenties zijn bekwaamheden die tot uitdrukking komen in waarneembaar gedrag
Kennis
Vaardigheden
Overtuigingen, waarden en normen
Motivatie en ambitie
Kwaliteiten en Persoonlijkheid
Intelligentie (IQ & EQ)

1. Veroorzakers van gedrag zitten onder “de waterspiegel” en wordt sterk beïnvloed door de omgevingsfactor.
2. Des te “dieper” des te moeilijker te ontwikkelen.
3. Gedragstrainingen (competentie) zijn gelimiteerd in **haalbaarheid**; dit is afhankelijk van grenzen en mogelijkheden (cumulatief) van IQ en EQ, kwaliteiten. Persoonlijkheid, etc.
4. Talent = IQ/EQ + kwaliteiten en persoonlijkheid + motivatie en ambitie +intrinsieke overtuiging, waarden en normen.
5. Competentie = Talent + extrinsieke overtuiging, waarde en normen, + kennis + vaardigheden en komt uitsluitend tot haar volle recht in de juiste omgeving.

Smitt & Hunter hebben in 1998 een onderzoek gepubliceerd aangaande de Voorspellende waarden op het gebied van selectie.

Opmerkelijk in deze is dat heden ten dagen het CV nog steeds als eerste Selectie instrument wordt gehanteerd. “je wordt aangenomen op je CV maar beoordeelt (ontslagen – gepromoveerd) op gedrag!

Vragen

Bedankt voor uw aanwezigheid.

Op weg naar uw Talentenpaspoort ®

talent
organisatie
organisaties
medewerkers
prestaties
competenties
context
project
bezieling
werken
leidt
verder
komen
werkcontext
resultaten
binnen
mensen
moeten
leren
tussen
vooral
criteria
voldoende
eigenschap
tweede
vanuit
leiden
minder
persoon
juiste
individu
zoals
herkennen
definitie
definiëren
onderscheid
i-talent-o