



Achtergrond paper

De 5 belangrijkste sleutels voor succesvol talent en competentie management in jouw organisatie



Kijk naar rollen in de organisatie

Vanuit de organisatie leeft veelal de vraag: hoe spelen we in op wat buiten de organisatie leeft?

Meestal wordt daarvoor een beroep gedaan op een zekere mate van wendbaarheid. De verdeling van taken over de mensen kan maar beter mee gaan met die wendbaarheid.

Door te kijken naar de rollen in de organisatie, los van de functies die mensen hebben, zet je de eerste stap naar flexibeler organiseren.

In die rollen kijk je vervolgens naar welke taken op welk moment door de organisatie verricht moeten worden. En welk gedrag daar bij hoort. Nog los van wie dat dan het beste kan doen.

Een objectieve kijk is nodig, en wie is er nu objectief als het over de eigen rol gaat?



Leg de lat samen: bepaal met elkaar het gedragsprofiel

De rollen in de organisatie worden doorgaans vertaald naar concreet waarneembaar gedrag. Al of niet in combinatie met opleidingseisen en het geheel van bevoegdheden en verantwoordelijkheden ontstaat zo een profiel.

De aandacht leggen wij graag op het gedragsprofiel. Want wie weet nu beter welk gedrag meest passend is bij een rol?

Precies, dat zijn meestal de mensen die de taken zelf uitvoeren. Dus waarom hen niet uitdrukkelijk betrekken in het vaststellen van het gedragsprofiel voor iedere rol?

*Samen doen zorgt voor draagvlak en begrip.
Werk vanuit een praktische set
gedragsvoorbeelden toe naar een meetbaar
profiel voor iedere rol.*



JUST DO IT

MENS EN ORGANISATIE OP EEN LIJN

Competentiemanagement

Organisatiedomein: strategie en gedrag op een lijn

ORGANISATIE

Rollen

Gewenst gedrag

Gedrag

Voorkeursgedrag

Talenten
Drijfveren

MENS

OMGEVING
DOELEN
STRATEGIE

Gedrag is de scharnier

WENSEN
DOELEN
OMGEVING

Talentmanagement

Persoonlijk domein: behoefte en gedrag op een lijn

Meten is (meer) weten

Intuïtie en de onderbuik zijn onmisbare ingrediënten als het gaat om mensenwerk.

En met die ingrediënten heb je nog geen goed gerecht. Ieder mens heeft immers blinde vlekken, voorkeuren of neemt baggage mee in het contact en de beoordeling van het gedrag van een ander. Voor leidinggevers is dat niet anders.

Soms wil je iemands gedrag ook objectief kunnen verklaren en vandaar uit werken aan de ontwikkeling van de mensen.

Zeker wanneer je wilt weten of de mogelijkheden van iemand matchen met het gedragsprofiel.

*Meten is weten is zeker van toepassing hier.
Laat je verrassen door wat je er mee ontdekt.*





Maak het interactief, durf feedback te integreren

Effectief talentmanagement gaat over de potentie die iemand heeft. En ook over de mate waarin dat potentieel ook daadwerkelijk in de praktijk brengt.

Voor het ontwikkelen van nieuw gedrag of het bekrachtigen van gewenst gedrag is feedback noodzakelijk. De lerende organisatie kan niet zonder feedback.

Feedback kun je op veel verschillende manieren inzetten in talentmanagement. Van informele werkplek feedback tot formele feedback systemen in beoordelingsprocessen.

Belangrijke voorwaarden voor effectief feedback geven zijn openheid, wederzijds vertrouwen in de relatie. Laat de feedback daarnaast gaan over concreet waarneembaar gedrag.

Wees interactief, zet feedback effectief in en ontwikkel zo de kracht van een lerende organisatie.

Het vakmanschap achter feedback geven

Feedback wordt gegeven op verschillende niveaus. Van informeel tot formeel; van kort en praktisch over een gebeurtenis tot structureel en uitgebreid over iemands gedrag en functioneren. Het zijn verschillende processen, met verschillende risico's en kansen.

Bij maken we de onderscheid tussen de aanleg van de mens (willen), de eisen die een organisatie stelt aan het gedrag (moeten) en dat wat feitelijk gepresteerd wordt door de mensen in de organisatie (kunnen). Dat laatste is het beste te meten door gebruik te maken van de ervaringen die in de organisatie leven: collegiale feedback!

Alle potentiële toegevoegde waarde ten spijt is de toepassing van feedback methodes niet zonder problemen. Of beter er zijn enige paradoxen die overwonnen dienen te worden.

Lees meer over het vakmanschap achter professioneel feedback benutten in ons artikel op onze website.



Zie betekenis als belangrijkste drijver van organisatie groei

Van betekenis zijn, dat is wat veel mensen graag willen ervaren. Het verschil maken voor de organisatie en de belanghebbenden.

Belangrijker dan positie, status en aanzien die bij een functietitel horen is het gevoel bij te dragen aan een geheel.

Zo veel mogelijk aansluiten bij de individuele talenten en gedragsvoorkeuren maakt leren makkelijker en verbetert het rendement van de organisatie.

Wanneer mensen zich in jouw organisatie mogen ontwikkelen, zichzelf ontplooien, komen zij ook verder in het leven en het werk. Dat is wat mensen als belangrijkste (secundaire) arbeidsvoorwaarde zullen ervaren.

Geef jouw organisatie betekenis voor jouw mensen en investeer in persoonlijke groei.



Meer weten of direct aan de slag?

Nieuwsgierig geworden na deze vijf sleutels? Neem dan contact met ons op voor een afspraak en ontdek wat wij voor jou kunnen doen.

In deze serie hebben wij ook andere leerzame achtergrond papers. Doe er jouw voordeel mee en leer hoe persoonlijke ontwikkeling vorm te geven.

Liever eerst meer weten over de onderwerpen: neem dan deel aan onze gratis webinars. Leerzaam, interactief en kleinschalig. Kijk op onze site voor ons actuele aanbod.



TRAINING, COACHING & ADVIES

www.kieminstitute.nl
info@kieminstitute.nl

