

TalentManager

Kinderopvang organisaties hebben getalenteerde medewerkers die werken vanuit hun talent.



**Talent Manager,
het talentmanagement product voor
zelfsturende teams en 360 graden
feedback.**

Vooruitstrevend talentmanagement voor de kinderopvang branche

Traditioneel beoordelen is op zijn retour. Nieuwe werkwijzen als zelfsturende teams en collegiale feedback doen hun intrede. De nieuwe generatie medewerkers wil worden aangestuurd op zingeving en niet op output.

Talent Manager is begonnen als een, door bureau BKK gesubsidieerde, competentiescan. Inmiddels is de scan uitgegroeid tot een volwaardig kwaliteitsinstrument wat breed in de branche wordt ingezet voor sturing op talentontwikkeling.



MEDEWERKERS TEVREDENHEID

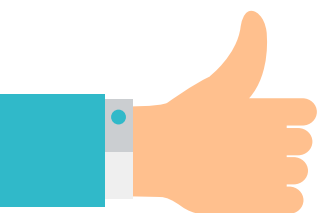
Talentmanagement leidt tot medewerkers die met meer plezier en motivatie werken.

KOSTEN OMLAAG

Door effectief talentmanagement, verlaagt de HR-kosten met 15 procent.

HOGERE PRODUCTIVITEIT

Talentmanagement leidt tot 30 procent hogere productiviteit binnen de organisatie.



BEOORDELEN OP ZIJN RETOUR

Steeds meer organisaties laten de beoordelingscyclus los. Hij leidt tot onvrede en niet tot performanceverbetering. Wat er in de plaats moet komen, is vaak nog onduidelijk, er moet immers wel aandacht zijn voor groei.

MEDEWERKERS- REGIE

Organisaties onderkennen dat het werkgeverschapmodel dat gestoeld is op 'paternalisme' moet worden aangepast; dit bekrachtigt de medewerker niet. De komende generatie zoekt zelfsturing, duurzame inzetbaarheid, autonomie ook op.

TRENDS

HR ANALYTICS

Pedagogisch medewerkers zijn de motor van de organisatie. De roep om een beter beeld van de performance van die motor groeit; waar kunnen we verbeteren en welke aspecten beïnvloeden de performance?

FEEDBACK

Alle processen verbeteren door kortcyclische feedback. Beproefde methoden zoals Scrum, Lean en moderne managementstijlen zijn hierop gebaseerd. Ook voor persoonlijke ontwikkeling is feedback essentieel.

Talentmanagement

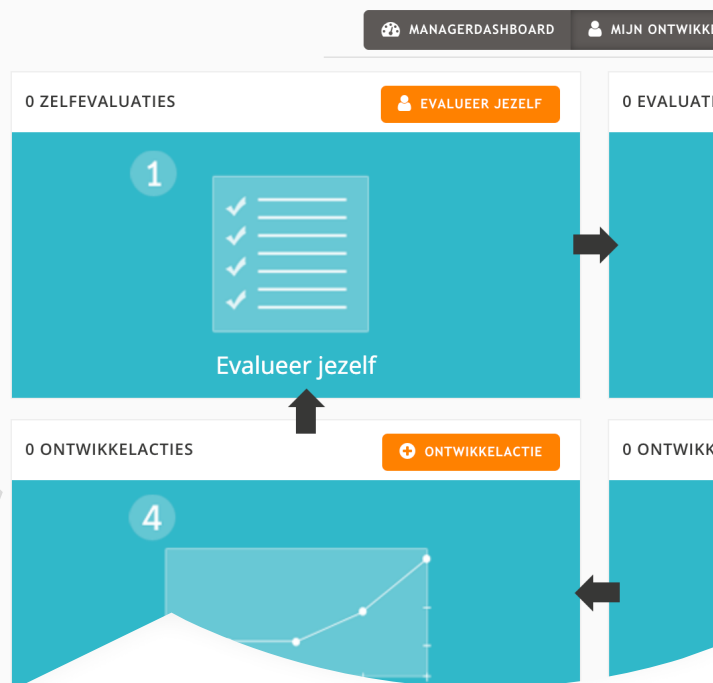
Talentmanagement is een combinatie van interventies die er op gericht zijn om mensen op hun kwaliteiten en hun talenten te laten werken. Het gedachtegoed hierachter is dat iemand effectiever werkt als hij werkt met datgene waar hij talent voor heeft.

Om talentmanagement succesvol in te zetten binnen de organisatie maakt deze methode gebruik van een tweetal belangrijke pijlers: het in kaart brengen van talenten en het stimuleren van ontwikkeling van talenten. Daarbij wordt gefocust op het verbeteren van de sterke punten. Deze constructieve benadering krijgt meer en meer voet aan de grond. Veel organisaties laten het oude uitgangspunt van het controleren en beoordelen van medewerkers los en vervangen dit met het stimuleren van hun medewerkers.



Talent Manager is de backbone voor jouw talentmanagement.

Talent Manager faciliteert de organisatie bij optimale talentontwikkeling. Het geeft medewerker, manager en HR de juiste handvatten voor groei.



Talent Manager maakt het volgende mogelijk voor medewerkers...

Medewerkers hebben een ontwikkeldashboard binnen Talent Manager. Met dit ontwikkeldashboard zijn medewerkers in staat om zelf de controle te nemen over hun (zelf)ontwikkeling.



TALENTPROFIEL MET AMBITIES

Medewerkers kunnen met Talent Manager aan de slag met hun eigen ambities. Zij kunnen kiezen uit ambitie-competenties. Dit zijn competenties waar zij beter in willen worden. Via Talent Manager kunnen ze daar feedback op krijgen. Op deze wijze zijn medewerkers constant bezig met hun daadwerkelijke ontwikkeling in plaats van dat er slechts wordt 'teruggeblikt' met de manager.



360° FEEDBACK VRAGEN

Medewerkers kunnen 360° feedback vragen aan collega's, klanten, trainer/coaches en bekenden. Zo ontstaat een volledig beeld van iemands profiel vanuit verschillende perspectieven. Bovendien vergroot deze manier van feedback krijgen de zelfkennis. Medewerkers kunnen ook zelf 360° rapporten opstellen en delen.



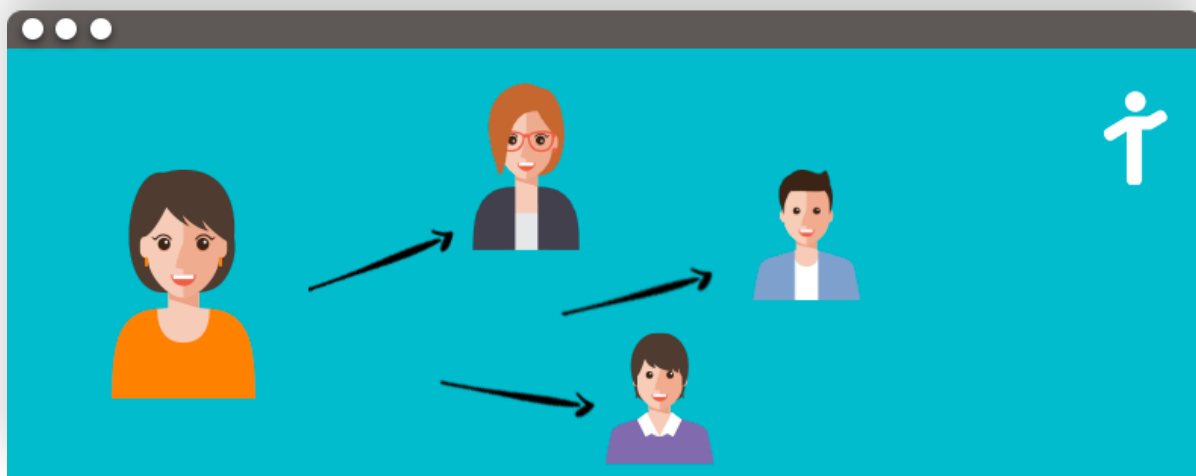
DOELEN STELLEN

Medewerkers stellen doelen om zichzelf te ontwikkelen. Dit kunnen resultaatdoelstellingen of ontwikkeldoelstellingen zijn. Ook wordt er gekozen of de doelen in samenspraak met de manager worden gemaakt, of door de medewerker zelf. Doelen zijn altijd zichtbaar voor de manager, zodat deze goed overzicht heeft van de ambitie en voortgang van zijn team.



ACTIVITEITEN PLANNEN

Als medewerkers doelen hebben gesteld, kunnen zij activiteiten plannen die bijdragen aan het behalen van die doelen. Daarnaast is de uitkomst dan geen verrassing meer. Door Talent Manager kan gekeken worden of de activiteiten ook succesvol bijdragen aan de doelstelling. Een activiteit bestaat niet alleen uit trainingen, maar ook uit mentoring of buddy's binnen de organisatie.



TIPS ONTVANGEN

Voor alle competenties heeft Talent Manager ontwikkeltips. Als medewerkers op een competentie klikken, krijgen zij meteen ontwikkeltips en suggesties (denk hierbij aan onder andere literatuur). Organisaties kunnen deze tips zelf beheren, aanpassen en uitbreiden. Ook kan er een connectie worden gemaakt met de interne opleidingsgids of beschikbare coaches waarmee de organisatie werkt.



PERSOONLIJK- HEIDSTEST DOEN

In Talent Manager worden tests van verschillende testleveranciers toegankelijk gemaakt. Zo kun je vanuit Talent Manager gebruik maken van testen van Online Talent Manager, Ixly, NOA en anderen. Informeer naar de mogelijkheden.

Managerdashboard

VOEG TEAMLID TOE

Mijn team (5 medewerkers)

Administratie, Andrea

Management [Man]

Administratie [Adm]

Aalsen, Andre

Friederiksen, Fred

Sales [Sales]

Pieters, Anton

Sales, Silvia

Stevens, Mark

MANAGERDASHBOARD

MIJN ONTWIKKELDASHBOARD

Gegevens van Andre Aalsen

Talentenprofiel: **Administratie**

Werkzaam in afdeling: Administratie [Adm]

Andrea heeft nog niet ingelogd op HR-Manager

WELKOMSTMAIL VERSTUREN

PERSONEELSDOSSIER INZIEN

BEKIJK PROFIEL

DC

2 Evaluaties

 Evaluatie door Mark Stevens op 18-04-2019 met re Evaluatie door Fred Friederiksen op 29-03-20

GESELECTEERDE EVALUATIES VERGELIJK

1 Afspraak over 1 ontwikkeldoel

Afspraak op 18 april 2019 op doel © Initiatie

Talent Manager maakt het volgende mogelijk voor managers...

Binnen Talent Manager hebben managers een managersdashboard. Op dit dashboard vindt de manager alle relevante informatie van zijn team in één oogopslag.



OP MEDEWERKERS INZOOMEN

Per medewerker heeft de manager de mogelijkheid om feedback te geven, doelen te stellen of een notitie toe te voegen. De misschien wel mooiste functionaliteit voor de manager is, dat hij verschillende evaluaties naast elkaar kan vergelijken en zo 360 graden feedback heeft over zijn team. Met deze vergelijking kun je overeenkomsten en verschillen vinden en dat biedt interessante gespreksstof. Zowel voor individuele gesprekken als in teamoverleg.



OVERZICHT VAN HET TEAM

Managers hebben een overzichtelijk dashboard waarin zij in één oogopslag de voortgang van hun team zien. De voortgang is te zien middels scores op bijvoorbeeld kernwaarden en ambities. Daarnaast kun je in het systeem zien welke medewerker on track is en wie achterloopt op de planning.



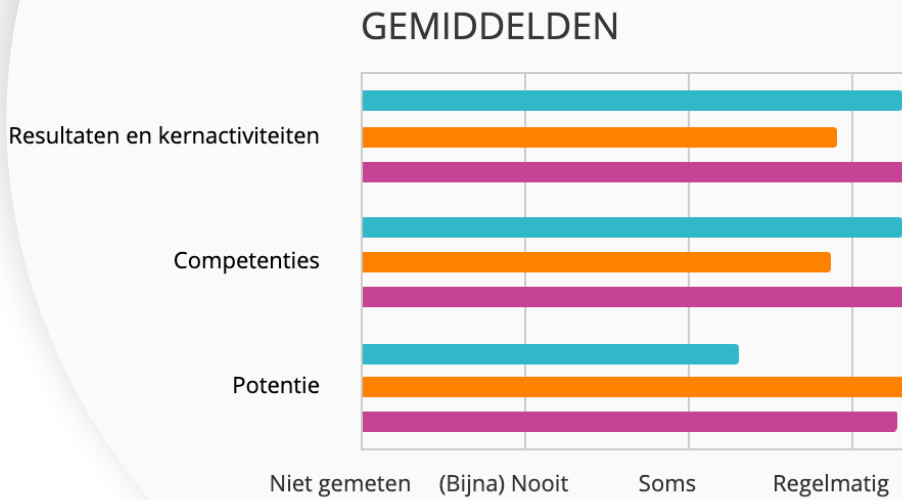
DOELEN STELLEN

De afdelingsdoelen kunnen naar persoonlijke doelstellingen worden vertaald, gekoppeld aan de resultaatgebieden uit een functie. Hierbij kan een onderscheid tussen resultaatdoelstellingen en ontwikkeldoelstellingen worden gemaakt. Op deze wijze zijn zowel organisatiedoelstellingen als persoonlijke doelstellingen geborgd.



TEAMANALYSES CREËEREN

De manager kan krachtige rapportages maken over de data van zijn team. Zo kan hij de spreiding en gemiddelden van zijn team inzien, om zo bij werving rekening te houden met een optimale teamsamenstelling. Ook ziet hij de gezamenlijke voortgang op de doelen, zodat hij weet of hij moet bijsturen.



Talent Manager maakt het volgende mogelijk voor HR...

Voor HR zijn uitgebreide mogelijkheden binnen Talent Manager. Zo is het heel makkelijk om zelf performance/potentie in kaart te brengen of om evaluaties van verschillende teams met elkaar te vergelijken. Ook de beheer van de applicatie doet HR gemakkelijk zelf.



GESPREKSCYCLUS INRICHTEN

Talent Manager is flexibel in te richten. Gezamenlijk kijken we hoe ons systeem het gesprekscyclus ondersteunt en hoe we dat vertalen naar evaluatiemomenten. Daarnaast voegt HR altijd zelf vragen toe, verstuurt uitnodigingen of reminders en voegt nieuwe evaluatiemomenten toe.



FUNCTIEPROFIEL- EN BEHEREN

De functieprofielen van de organisatie zijn digitaal beschikbaar binnen Talent Manager. HR beheert gemakkelijk versies en voegt nieuwe profielen toe. Op deze manier heeft iedereen het actuele profiel voor ogen. Het functieprofiel staat ook centraal tijdens evaluaties, waardoor de feedback relevant is.



GEBRUIKERS BEHEREN

Gebruikers worden geïmporteerd via een geautomatiseerde koppeling met jouw HR core systeem. HR-medewerkers kunnen natuurlijk ook rechtstreeks in de applicatie (of via export/import in Excel) gegevens van de gebruikers beheren. Zo worden bijvoorbeeld profielen opgesteld, rechten toegekend aan managers en het organogram van jouw organisatie beheert. Informeer naar de beschikbare koppelingen of API-documentatie als er koppelingen gerealiseerd moeten worden.



IMPORTEER EN EXPORTEER

Naast geautomatiseerde koppelingen, is Talent Manager volledig ingericht om relevante data te kunnen ontsluiten in andere systemen. Zo is het exporteren van bijvoorbeeld gebruikers, profielen en evaluaties met één druk op de knop naar Excel gedaan. Grote aanpassingen kunnen vervolgens in Excel worden gedaan en desgewenst weer worden geïmporteerd.



HR ANALYTICS

Alle gegevens in Talent Manager worden gestructureerd opgeslagen. Middels het Smart Function Framework © worden er krachtige rapportages gemaakt, waaronder een Ninegrid-overzicht. Ook koppelt men gemakkelijk de applicatie aan Business Intelligence tooling voor nog verdergaande analyses.



ONLINE ASSESSMENTS

In Talent Manager worden tests van verschillende testleveranciers toegankelijk gemaakt. Zo is het binnen Talent Manager mogelijk om testen van Online Talent Manager, Ixly, NOA en anderen te doen. Informeer naar de mogelijkheden.



Talent Manager wordt gebruikt voor...

Niet het systeem maar jouw visie op talentmanagement staat centraal. Talent Manager faciliteert. Talent Manager is zeer flexibel ontwikkeld. Of het nu gaat om een traditionele beoordelingscyclus, continue feedback of performance management, met Talent Manager kan dat! Met Talent manager vergroot je namelijk het gemak en de betrokkenheid van managers en medewerkers. Wij lezen jouw (functie)profielen in, hanteren jouw HR-processen en koppelen Talent Manager met jouw core HR systeem.

toepassingen



Het nieuwe beoordelen

Niet langer de focus op verbeterpunten, maar in continue dialoog zijn over iemands talenten. Wendbare organisaties implementeren het nieuwe beoordelen om effectiviteit en medewerkerstevredenheid te stimuleren.

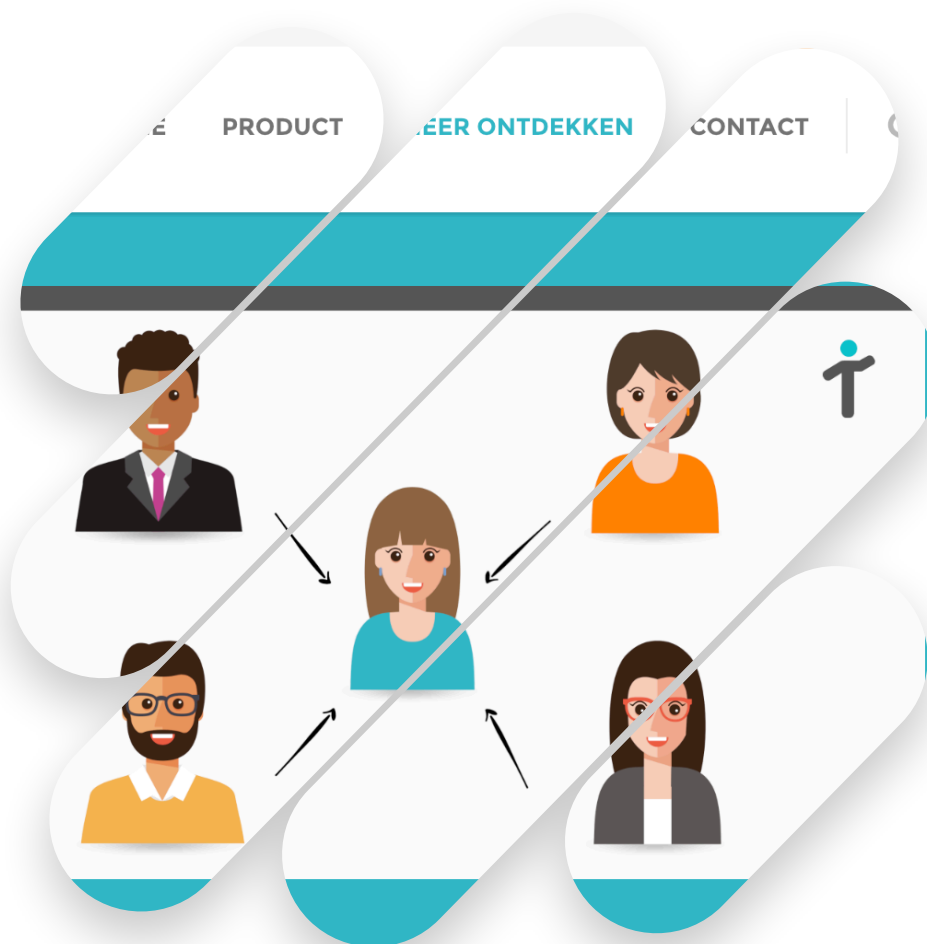
Talent Manager geeft organisaties de mogelijkheid om de verantwoordelijkheden binnen het beoordelingsproces te verdelen tussen medewerkers en managers. Op deze manier creëer je de ideale mix tussen zelfregie en sturing.



Performance Management

Bij Performance Management worden organisatiedoelen helder en transparant gedeeld met medewerkers. Doordat de medewerker de doelen kent, kan diegene makkelijker persoonlijke doelen definiëren.

In Talent Manager kunnen resultaatdoelstellingen worden ingevuld met en voor medewerkers. Door feedback te verzamelen op de voortgang, krijg je zicht op de organisatievoortgang.



360° feedback

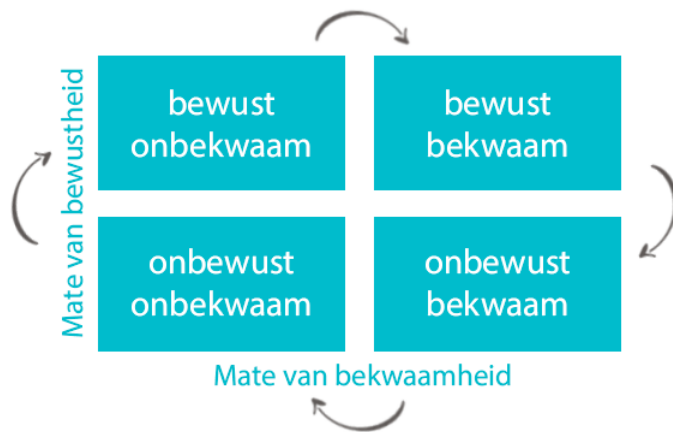
Een feedbackcultuur is de basis onder een krachtige, wendbare organisatie. Het implementeren van 360 graden feedback, maakt dat feedback wordt verankerd in het DNA van jouw organisatie. Geen saaie beoordelingscyclus meer, maar door medewerkers geïnitieerde 360 graden feedback als motor van jouw organisatie.

Talent Manager geeft medewerkers de mogelijkheid zelf feedback te verzamelen. Deze kan worden ontsloten in krachtige rapporten.

Gebruik maken van ons competentiemodel?

Gefundeerd competentiemodel

Een gefundeerde competentietaal biedt handvatten om gedrag en talenten van mensen te kunnen duiden en onderscheiden. Met deze bevindingen kunnen mogelijkheden en kansen voor de medewerker en de organisatie in kaart worden gebracht.



Daarnaast ondersteunt een goede competentietaal ook bij het verbeteren van de effectiviteit van medewerkers. Gedrag is vaak pas te ontwikkelen als duidelijk wordt wat er verwacht wordt. Pas dan kan iemand zich bewust worden van hoe zaken nu worden gedaan, welk gedrag nodig is om doeltreffender te handelen en hoeveel inspanning het gaat kosten om dit te bereiken.

TMS heeft haar eigen competentietaal ontwikkeld in samenwerking met de universiteit Tilburg. De basis hiervan ligt in het werk van Robert Quinn. Quinn onderzocht de performance van organisaties en vond het verband tussen output, werkklimaat en competenties.

Wat klanten vinden van Talent Manager

de Jong & Laan, Mattijs Buitinga:

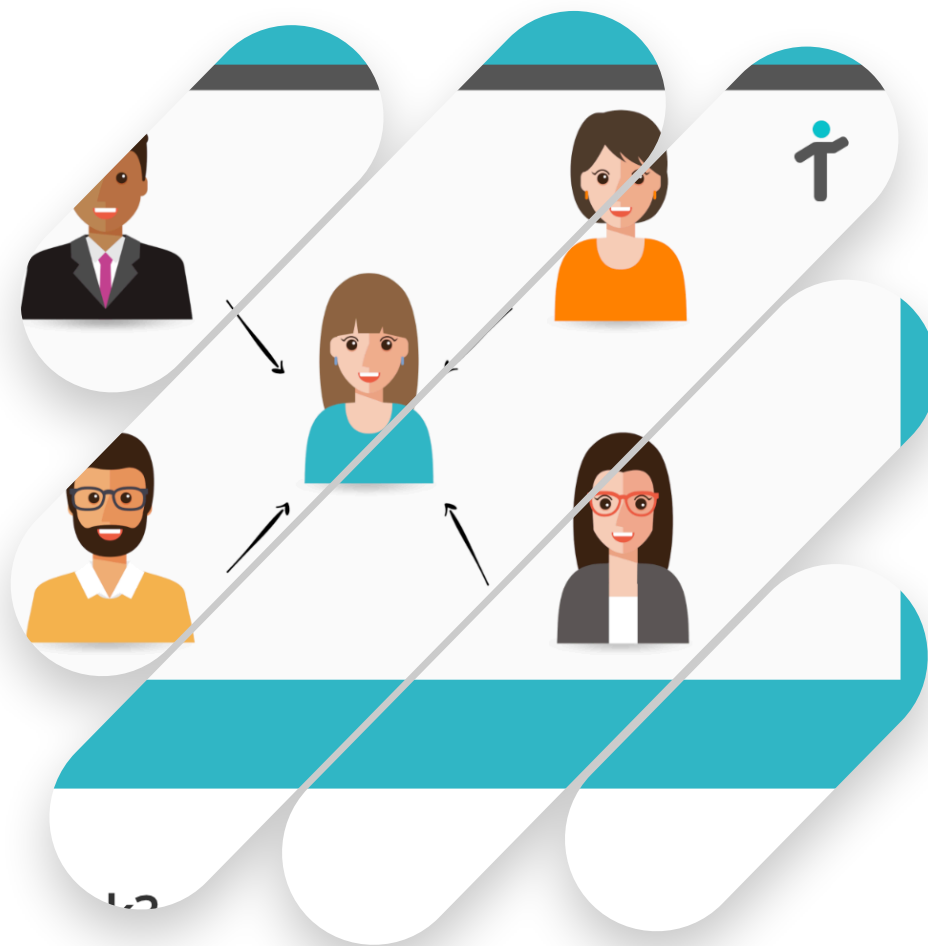
“Als ondernemend accountantskantoor wilden we af van de cultuur van ‘lijstjes afvinken’ en discussies over scores bij een traditionele beoordeling. We stimuleren ‘een goed gesprek’ en willen graag meer eigen regie bij de medewerker voor zijn/haar ontwikkeling. Wij hebben Talent Manager daarvoor helemaal naar onze wens in kunnen richten. Ook zijn we gestart met het gebruik van ‘feed forward’, een mooie aanvulling op de ‘goede gesprekken’.”

TMC Nederland, Ronald van Gerwen:

“TMC werkt met het werkondernemerschapsmodel. Een model waarbij wij onze medewerkers als mede-ondernemer zien. Daarbij past een methodiek waarbij de medewerkers zelf hun feedback verzamelen bij opdrachtgevers en zo zelf sturing geven aan hun ontwikkeling.”

Adecco België, Aurelie Teerlinck:

“De flexibiliteit waarbij wij heel makkelijk de feedback over al onze uitzendkrachten in één systeem konden krijgen, spreekt ons enorm aan. En als een klant andere evaluatie criteria heeft, voegen wij deze simpel toe in Smart Functieframework. Ook de feedback van de uitzendkracht over de opdrachtgever verzamelen wij in Talent Manager. Bijkomend voordeel is dat Talent Manager middels hun eigen API volledig geïntegreerd kan worden in onze infrastructuur”

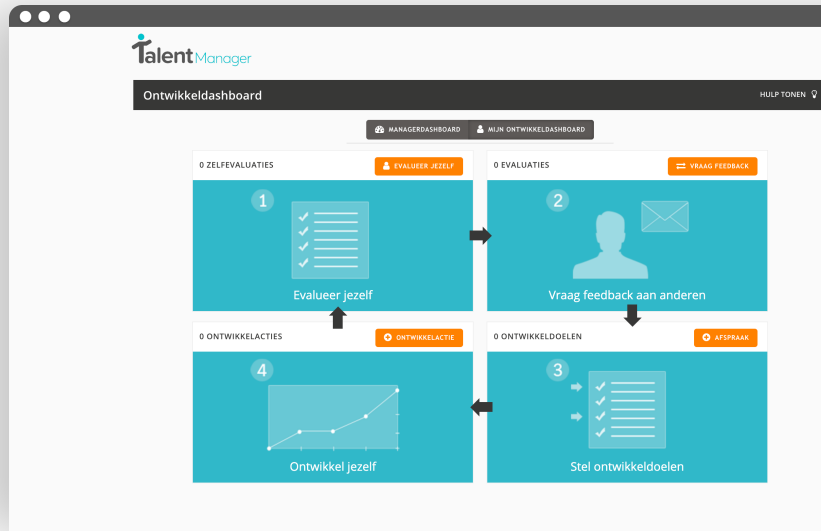


Een eerste indruk van Talent Manager

Talent Manager is een gebruiksvriendelijk systeem voor de verschillende doelgroepen. Op de volgende pagina's zie je een aantal screenshots per doelgroep. Tijdens een live demo, laten we je graag het volledige gebruikersgemak zien!

Persoonlijk dashboard

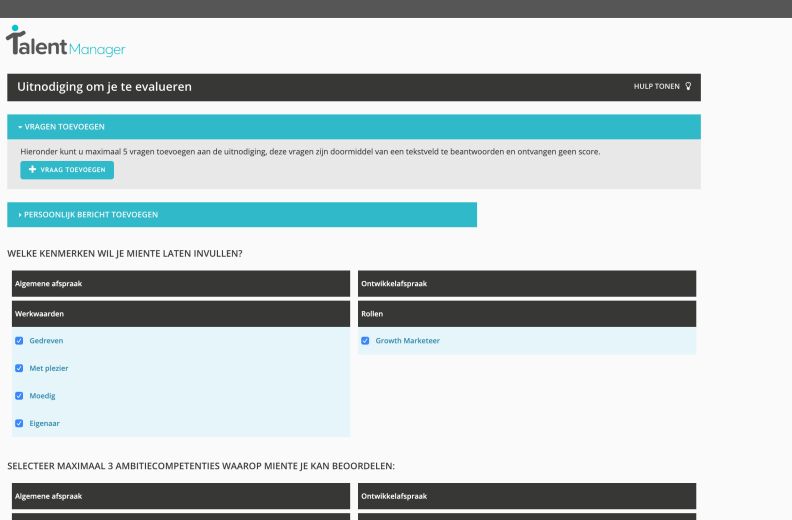
De medewerker heeft een overzichtelijk dashboard waar hij zijn ontwikkelcyclus vorm kan geven. Niet het organisatieproces, maar zijn ontwikkeling staat centraal.



medewerker

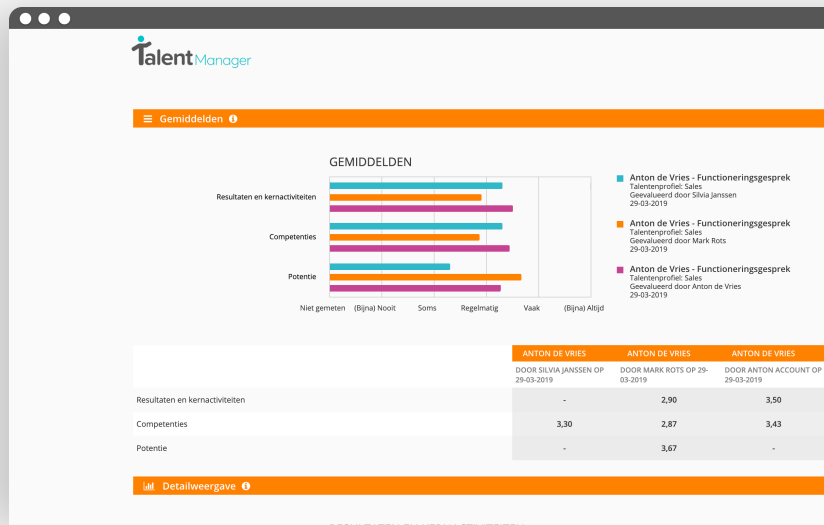
Feedback vragen

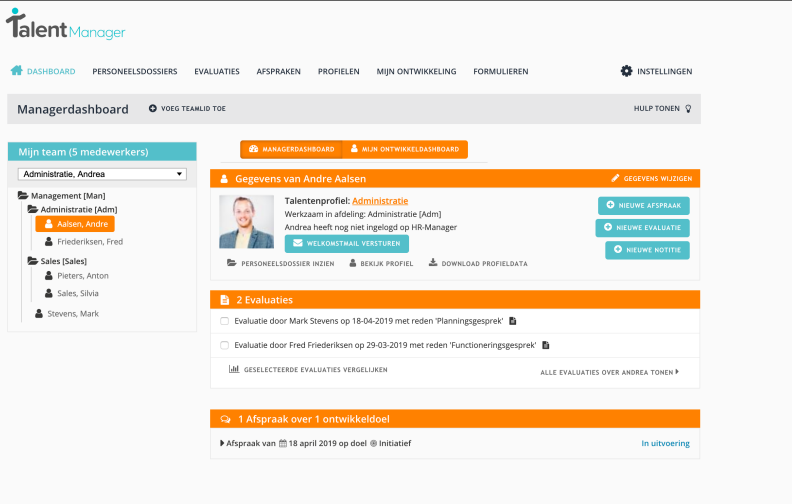
De medewerker verstuurt eenvoudig een verzoek tot feedback naar collega's, klanten of anderen. De basis van het feedbackformulier is het (functie)profiel. De medewerker kan vragen weghalen of toevoegen.



Feedback vergelijken

De medewerker kan de ontvangen feedback vergelijken in een overzichtelijke rapportage. Zo kan hij zelf een 360 graden feedback rapport opbouwen, of zijn ontwikkeling volgen.

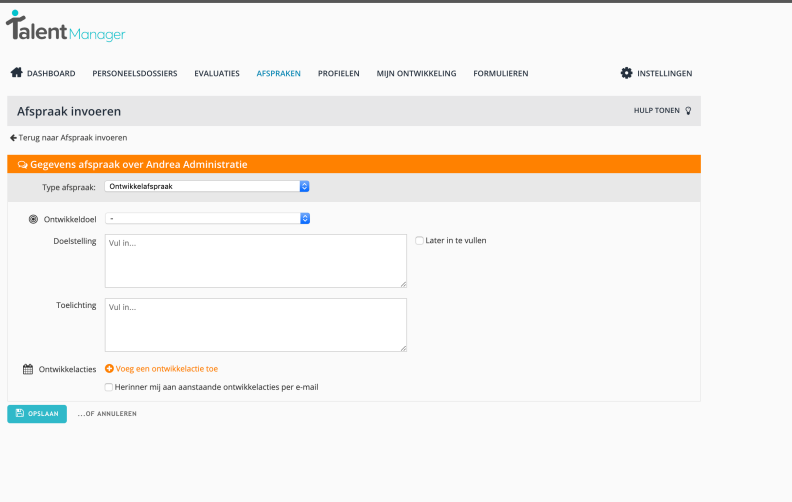
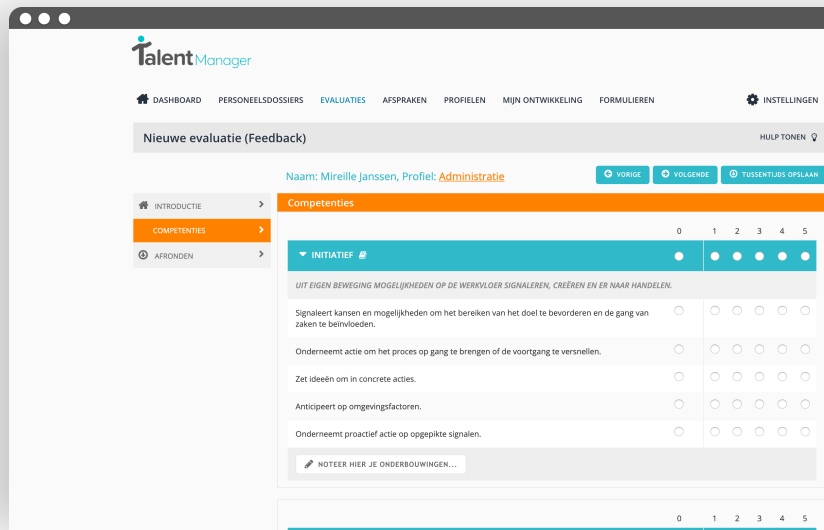




Inzicht in personeelsdossier
 De manager heeft alle medewerkerdossiers op één plek. Zo heeft hij zicht op openstaande taken en reminders. Ook kan hij simpel inzoomen op de ontwikkeling van een medewerker en notities en feedback toevoegen.

manager

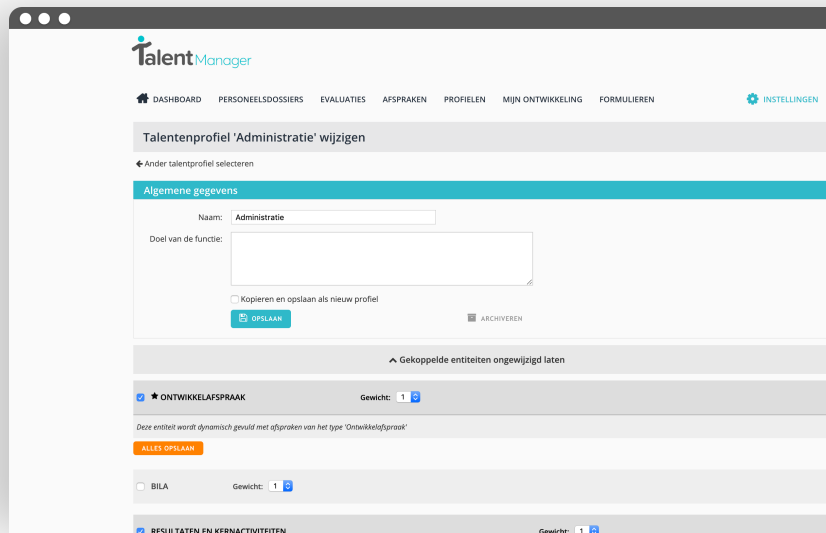
Feedback geven
 De traditionele formulieren zijn vervangen door gebruikersvriendelijke formulieren. Deze zijn 'op maat' per functie, zodat er een goed beeld ontstaat.



Doelen toevoegen
 De manager kan makkelijk resultaat- & ontwikkeldoelen toevoegen. Overigens kun je deze functionaliteit ook beschikbaar maken voor de medewerker. De doelen komen dan automatisch bij de volgende evaluatie terug, zodat de voortgang gemonitord wordt.

Talentprofielen toevoegen

Het beheer van de applicatie is simpel voor HR. Zo kun je - naast gebruikersbeheer - makkelijk je functieprofielen onderhouden. Wijzigen en toevoegen van profielen kan simpel binnen de applicatie of via een import.



TalentManager

Uitnodiging om je te evalueren

HULP-TONEN

- VRAGEN TOEVOEGEN

Hieronder kunt u maximaal 5 vragen toevoegen aan de uitnodiging, deze vragen zijn doormiddel van een tekstveld te beantwoorden en ontvangen geen score.

+ VRAAG TOEVOEGEN

+ PERSOONLIJK BERICHT TOEVOEGEN

WELKE KENMERKEN WIL JE MIJNTE LATEN INVULLEN?

Algemene afspraak	Ontwikkelafpraak
Werkwaarden	Rollen
<input checked="" type="checkbox"/> Gedreven	<input checked="" type="checkbox"/> Grooth Marketeer
<input checked="" type="checkbox"/> Met plezier	
<input checked="" type="checkbox"/> Moedig	
<input checked="" type="checkbox"/> Eigenaar	

SELECTEER MAXIMAAL 3 AMBITIECOMPETENTIES WAAROP MIJNTE JE KAN BEOORDELEN:

Algemene afspraak	Ontwikkelafpraak

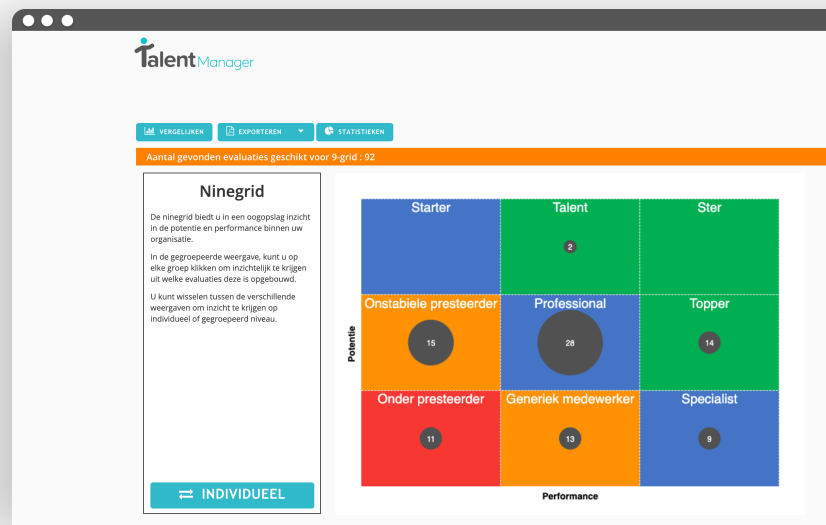
Statistieken

HR heeft een geaggregeerd overzicht op de performance van de organisatie. Zo zie je snel per organisatie-onderdeel welke talenten onder- en oververtegenwoordigd zijn. Hier kan W&S en opleidingsbeleid op worden aangepast.

HR

Ninegrid

Talent Manager biedt een Performance/Potentie matrix, een zogenaemde ninegrid. Deze geeft je een realtime overzicht van aanwezige potentie en performance.



Licenties

	SMALL	MEDIUM	LARGE	EXTRA LARGE	ENTER-PRICE
Aantal medewerkers	tot 25	26 - 75	76 - 250	251 - 500	501 en meer
Set-up kosten vanaf	€ 1000	€ 1500	€ 2500	€ 4000	€ 7500
Prijs per maand en medewerker	€ 3,75	€ 3,50	€ 3,00	€ 2,75	€ 2,50

Wij hanteren een transparant prijsmodel, waarbij de gebruikerslicentie centraal staat. Wij zijn jouw partner voor een succesvolle implementatie. De set-up kosten zijn vanaf prijzen; er kunnen nog implementatiekosten in rekening worden gebracht, uiteraard in afstemming met jou.

* Licenties zijn op basis van een driejarig contract.

** Alle bedragen zijn exclusief BTW.

VRAAG EEN DEMO AAN

HOOFDKANTOOR

Baronielaan 4, 4818 RA

Breda

Nederland



support@talentmanager.nl



www.talentmanager.nl