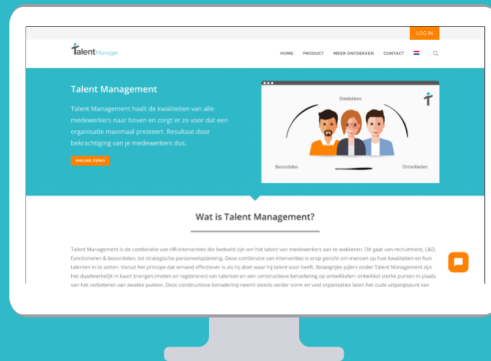


Talent Manager

Organisaties halen onvoldoende
rendement uit het talent van
hun medewerkers



Talent Manager

het softwareproduct voor vooruitstrevend
performance- en talentmanagement



Vooruitstrevende talent management

Traditioneel beoordelen is op zijn retour. Nieuwe werkwijzen als Scrum en zelfsturende teams doen hun intrede. De nieuwe generatie medewerkers wil worden aangestuurd op zingeving en niet op output. Dit vraagt aanpassingen in beoordelingsmethodiek; het zogenaamde 'nieuwe beoordelen'.

Met het nieuwe beoordelen krijg je...

Medewerkersregie

Medewerkers streven zingeving na en willen -meer dan ooit- zelf vorm geven aan hun ontwikkeling. Organisaties kunnen en moeten dus de regie (gedeeltelijk) bij de medewerker leggen. Dit 'eigenaarschap' leidt tot grotere betrokkenheid en daarmee betere persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Continue feedback

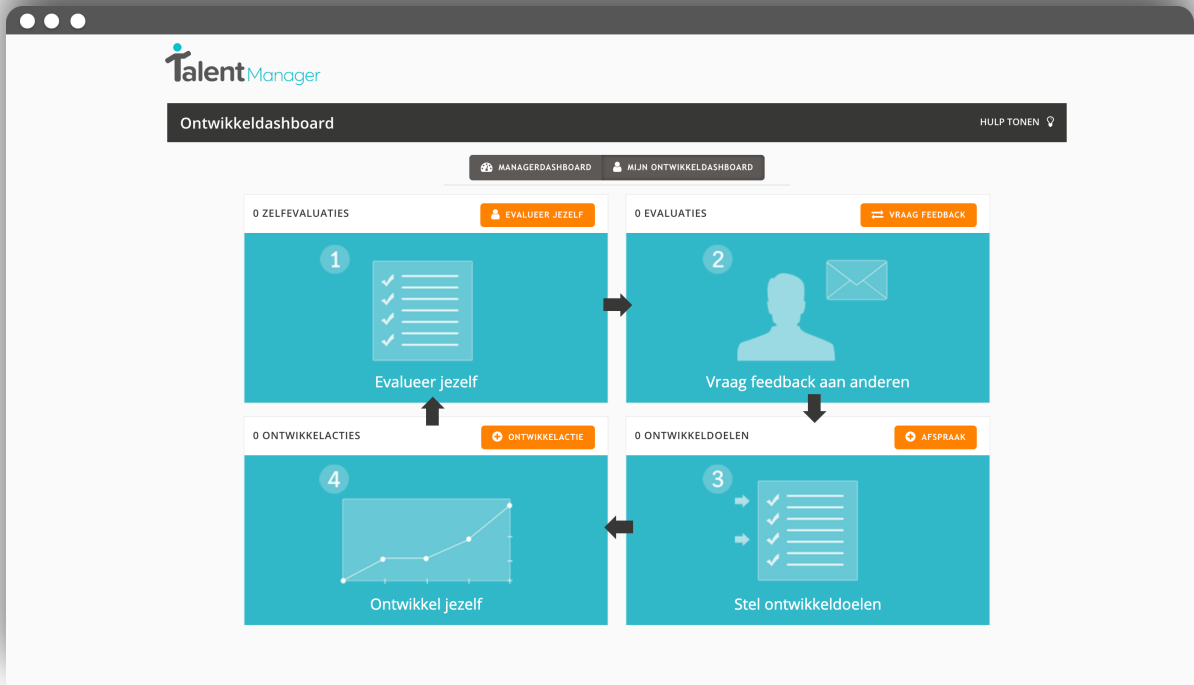
Het is zonde en ineffectief om feedback te verzamelen in maar een gesprek per jaar. Veel effectiever is het om continue feedback te geven (en ontvangen). Door 360 graden feedback te gebruiken, krijg je een diepgaand inzicht in het perspectief van anderen. Op deze wijze is de focus continu op ontwikkeling.

Organisatie- en persoonlijke doelen

Leg focus op de organisatie-doelstellingen en laat medewerkers actief bijdragen vanuit hun persoonlijke talenten. Op deze wijze krijg je de optimale situatie waarbij zowel het organisatie- als het persoonlijke belang gediend worden.

Medewerkerstevredenheid

Door medewerkers actief te betrekken bij hun ontwikkeling en het -soms- veroordelende karakter van de beoordelingsmethodiek achterwege te laten, zal er meer betrokkenheid en medewerkerstevredenheid ontstaan.



Een eerste indruk van Talent Manager

Talent Manager is de gebruiksvriendelijke applicatie voor het nieuwe beoordelen. De verschillende doelgroepen; medewerker, manager en HR krijgen ieder een overzichtelijk dashboard met voor hen relevante informatie en acties.

Talent Manager is ontworpen vanuit het geloof dat mensen hun talenten optimaal willen benutten en dat organisaties hier de vruchten van plukken. Talent Manager ondersteunt dit principe door de medewerkers zelf invulling te laten geven aan hun ontwikkelcyclus. Tegelijkertijd heeft de organisatie inzicht in het aanwezige en potentiële talent.



Functionaliteiten van Talent Manager

Hieronder vind je een aantal van de meest onderscheidende functionaliteiten van Talent Manager.

360 ° feedback

Met 360 graden feedback kunnen jij en je collega's feedback verzamelen bij collega's, manager, (interne) klanten en opleiders. Het rijke inzicht dat ontstaat zal de medewerker helpen een goed zelfbeeld te creëren. Hij kan dan vervolgens bepalen op welke punten hij zich wil ontwikkelen. De manager kan zijn beeld vergelijken met dat van anderen en krijgt inzicht hoe de performance van zijn team(leden) ervaren wordt.

Doelen

Mensen houden van duidelijke doelen. Doelen geven je focus en het inzicht wat je bijdrage is. Dit leidt op zijn beurt weer tot voldoening. Met Talent Manager is het heel simpel om doelen te formuleren en te delen in met collega's. Zowel organisatiedoelstellingen als persoonlijke (ontwikkel)doelstellingen kunnen zo eenvoudig worden geformuleerd. En uiteraard kun je de voortgang meten door concrete acties te benoemen en feedback te vragen aan collega's.

Functie-framework

Talent Manager maakt het mogelijk om eigen functieprofielen in te lezen en om te zetten naar functie-specifieke feedback vragenlijsten. Ons Smart Functie Framework noemen we dat. Standaard kun je gebruikmaken van onze wetenschappelijk onderbouwde competentietaal (met o.a. een voorspellende waarde over iemands ontwikkel-potentie). Maar uiteraard kun je ook volledig je eigen content uploaden. Op deze wijze krijg je perfect zicht op de performance afgezet tegen de functiecriteriën.

Krachtige rapportage

Met krachtige rapportages helpen we om snel inzicht te krijgen in het aanwezige talent en potentie binnen je organisatie. Zo is iemands groei inzichtelijk, kunnen we teamprofielen weergeven en zelfs een krachtige performance / potentie matrix weergeven zodat je feitelijk een real-time vloot-schouw hebt. We stellen de rapportages op, op basis van jouw functiecriteriën, zodat de rapportages ook altijd op jouw organisatie zijn toegespitst.

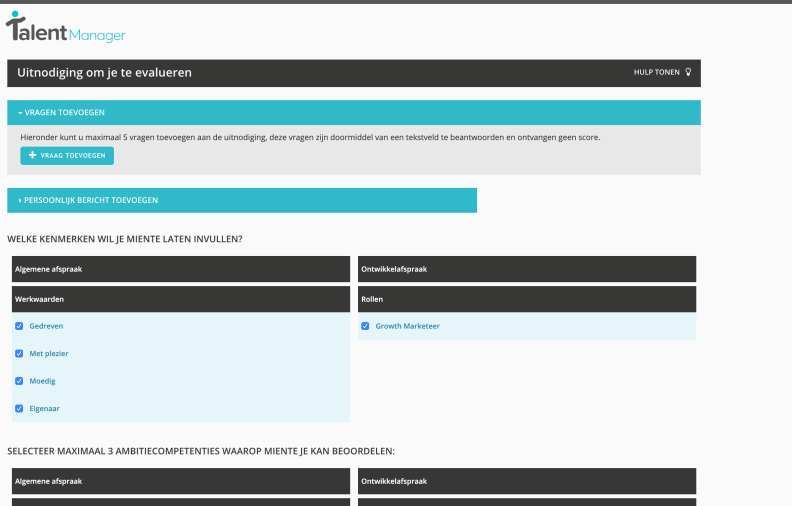
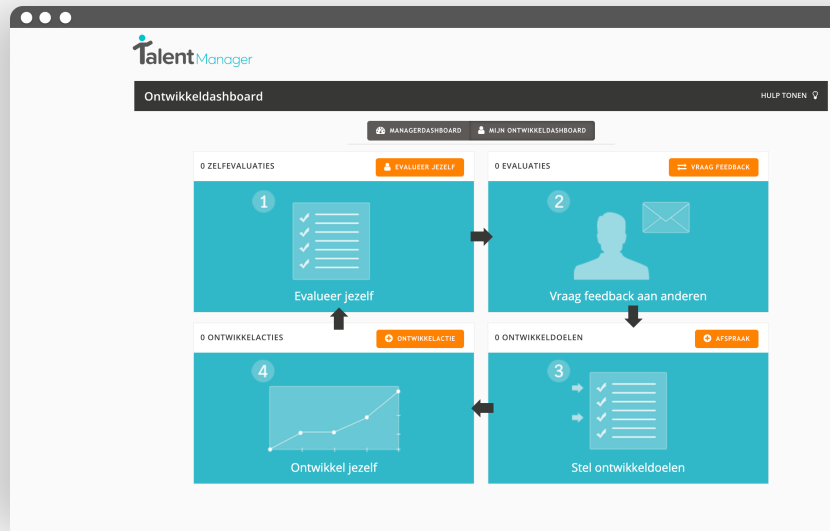
Op de volgende pagina's zie je een aantal screenshots per doelgroep. Tijdens een live demo, laten we je graag het volledige gebruikersgemak zien!



Medewerker

Persoonlijk dashboard

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

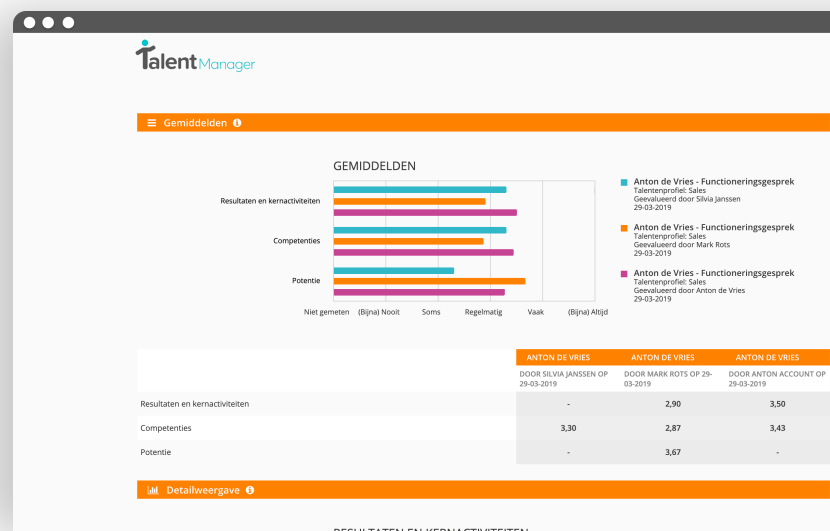


Feedback vragen

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

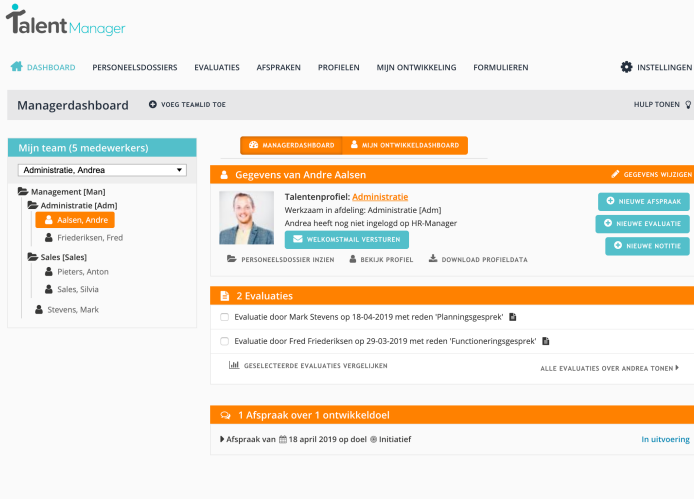
De medewerker kan de ontvangen feedback vergelijken in een overzichtelijke rapportage. Zo kan hij zelf een 360 graden feedback rapport opbouwen, of zijn ontwikkeling volgen.





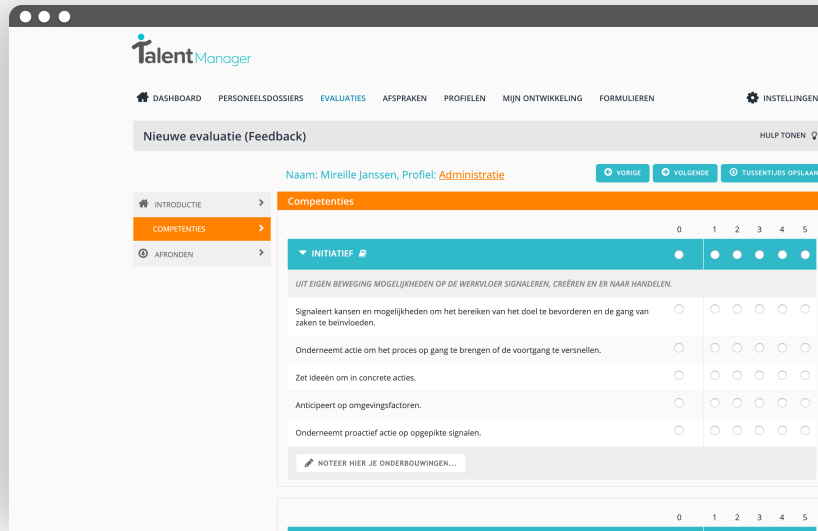
Manager

Inzicht in medewerkersportfolio
De manager heeft alle medewerkersportfolios 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.



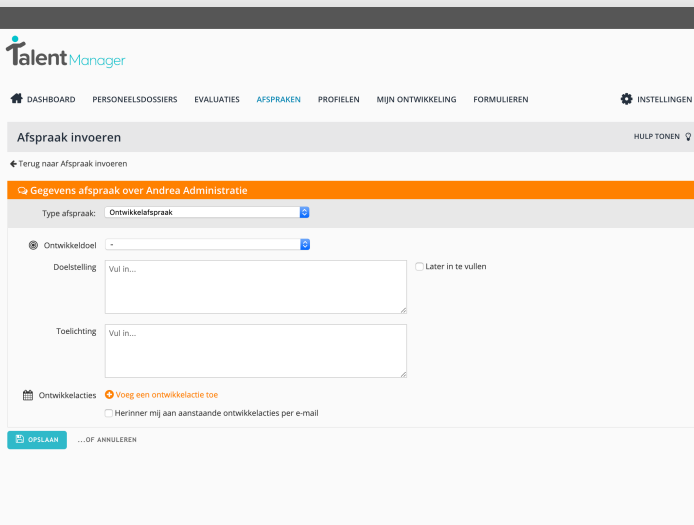
Feedback geven

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



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.

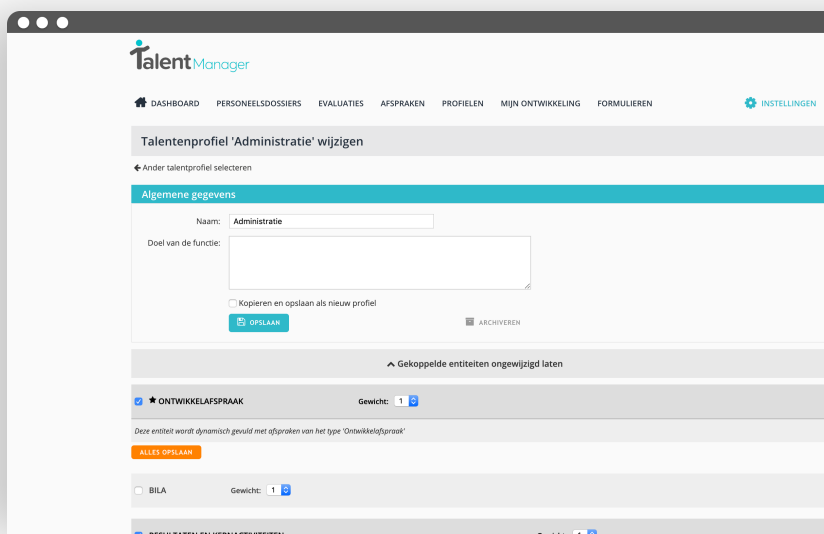


HR



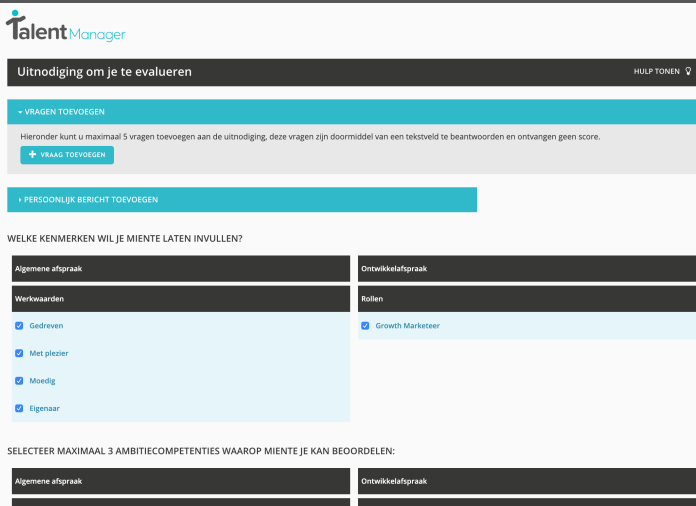
Talentenprofielen toevoegen

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.



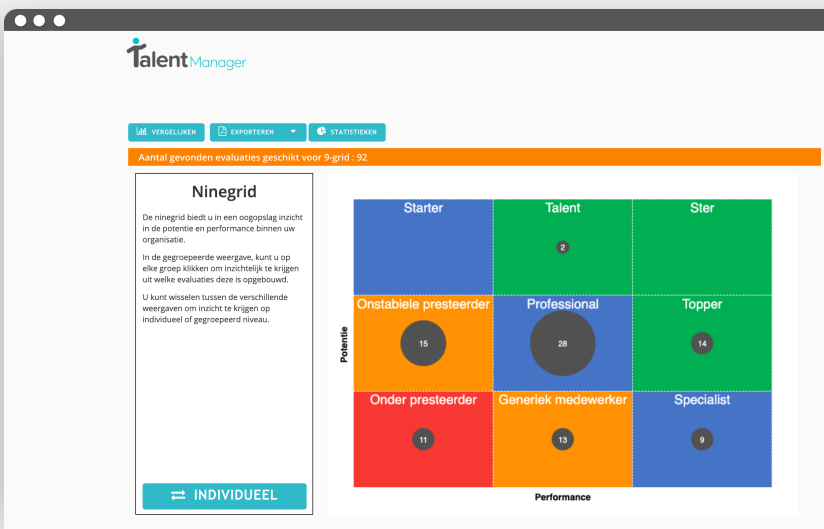
Statistieken

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.



Ninegrid

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





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”

Hoe voer je een functionerings- gesprek in het post-corona tijdperk?



Voorlopig werken we in de 1,5 meter samenleving en werken we thuis waar mogelijk. Voor veel organisaties komt nu de gespreksronde met functioneringsgesprekken er weer aan. Zinvoller dan ooit, maar hoe voer je een zinvol functioneringsgesprek als je zoveel op afstand hebt gewerkt?

360 graden wordt als de nieuwe norm voor beoordelen gezien. Hierbij is het hebben van een goed gesprek van mens tot mens, met aandacht voor de impact die de corona-crisis heeft op iemand persoonlijk, zijn functioneren en de organisatie.

Daarnaast merken we dat er ook zaken wezenlijk anders worden in het post-corona tijdperk. Zo is de kans groot dat de kantoortuin in de oude vorm van alle werkvloeren zal verdwijnen. Thuiswerken heeft menig mens namelijk geleerd dat focus belangrijk is voor de productiviteit en dat gecombineerd met de noodzaak om meer afstand te houden, leidt dit tot andere vormen van werkplekken.

Zo'n verandering gaat ook plaatsvinden bij beoordelen. De trend was al ingezet dat het jaarlijkse gesprek vervangen wordt door continue feedback. Nu we dus de voordelen van thuiswerken hebben geleerd en we en masse digitaal vaardiger zijn geworden, ontstaat ook de behoefte om op afstand feedback te verzamelen en te delen. 360 graden feedback wordt nu versneld door organisaties omarmd als cruciaal onderdeel van de beoordelingscyclus.



Implementatiepartner worden van Talent Manager?

Wij zien vaak dat organisaties zich laten adviseren voor het invoeren van een nieuwe beoordelingsmethodiek door een externe adviseur. Dit is logisch en verstandig, aangezien dit specifieke kennis vraagt. Ook de introductie van een nieuwe methodiek en tooling vragen zorgvuldige communicatie en begeleiding.

Tegelijkertijd zien we dat ook vaak deze adviseur nog vragen heeft bij specifieke thema's. Wij werken graag en altijd constructief samen met jou als adviseur. Wij hebben een schat aan kennis en ervaring in huis van de vele implementaties die wij hebben begeleid. Wij leveren echter niet actief 'advies' als dienstverlening, maar richten ons liever op het vervolmaken van ons product; Ons belang is dat onze software optimaal gebruikt door onze klanten. Als wij gezamenlijk een hoogwaardige implementatie te kunnen leveren, is dat in ons beider voordeel en in het belang van onze klant.

Inmiddels hebben wij met een mooi aantal zelfstandig adviseurs en bureaus samenwerkingen om op verschillende klantvragen in te kunnen spelen.

Ben jij een HR professional en adviseer jij jouw klanten bij het implementeren van een nieuwe beoordelingsmethodiek? Neem dan eens contact met ons op en kijk waar we jou kunnen ondersteunen? Wij informeren je graag over de mogelijkheden van Talent Manager en adviseren je op basis van onze ervaringen met eerdere trajecten.

Graag werken we met je samen bij je huidige klanten, maar ook bij toekomstige klanten kunnen we elkaars expertise goed gebruiken.

VRAAG EEN DEMO AAN

HOOFDKANTOOR

Baronielaan 4, 4818 RA

Breda

Nederland



support@talentmanager.nl



www.talentmanager.nl