

“Coachen in de Context”



Unieke talenten vinden en (ver)binden

Even voorstellen



Carlo Wagemakers
Business Consultant
c.wagemakers@tmatalents.com

Wat is de context?

Talent ontwikkeling

Individu

Vinden, binden en ontwikkelen van persoonlijke talenten

Persoonlijke & Team ontwikkeling

Team

Het in alle facetten verbinden van mensen om succesvoller samen te werken

Organisatie
Het creëren van een context waarin mensen zich verbonden voelen en de organisatie kan floreren

Organisatie ontwikkeling

Leiderschap
Het (ver)binden van mensen in de context om succesvoller samen te werken

Leiderschap ontwikkeling

HR beleid & processen

HR
Het hebben van HR beleid en processen, die mensen (ver)binden in de context

A photograph of a man and a woman in a social setting, likely a bar or cafe. The man, in the center, is bald, wearing glasses, a grey sweater, and a watch, with his arms crossed and a friendly smile. The woman, on the left, has dark wavy hair and is wearing a blue top, holding a glass of beer. A large yellow circle is overlaid on the right side of the image, containing the text 'Talent ontwikkeling'.

Talent
ontwikkeling

Module Talentontwikkeling (medewerkersomgeving)

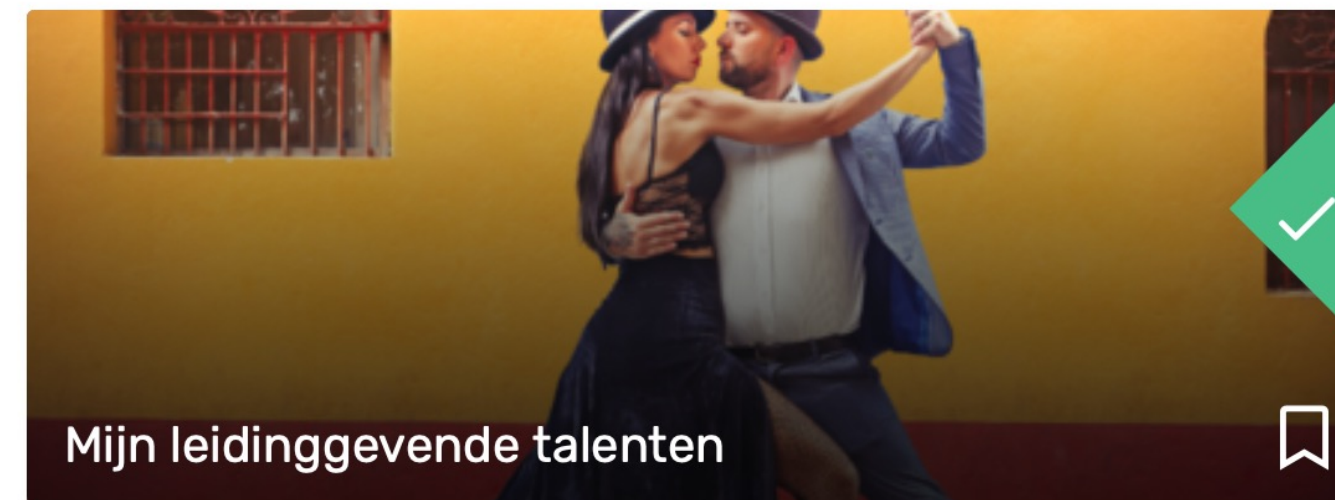
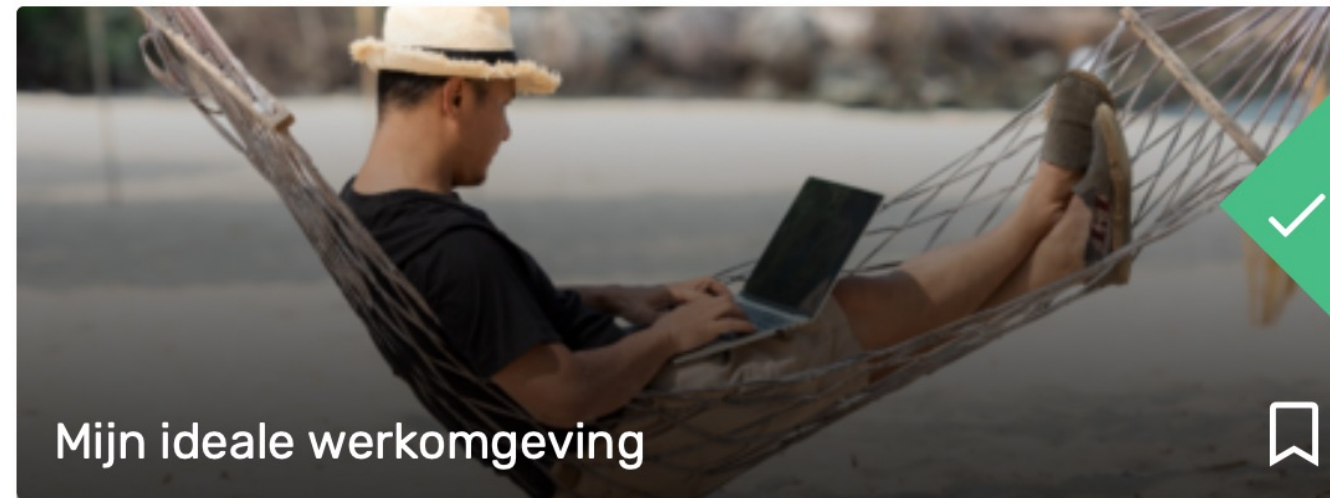


tma Talenten Verbinden Feedback Workouts

Anton Philips  1

Mijn Talenten

[Bewaarde artikelen](#)



A photograph of a man with curly hair and a beard, wearing a maroon sweater, smiling broadly while holding a small white card. He is in a social setting with other people in the background. A large blue circle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Organisatie Ontwikkeling' in white.

Organisatie
Ontwikkeling

Proces van Organisatie ontwikkeling



Organisatie
Ontwikkeling

Inzicht: Van Talent naar Organisatie Performance

Profileren

Profielen met heldere verwachting in gewenst gedrag, want gedrag is de sleutel tot succes

Matchen

Vinden van mensen door matchen van mens en werk en samenstellen van teams

Gevalieerd profiel



Organisatie
Ontwikkeling

Een “Gevalideerd Profiel” is een beschrijving van verwacht gedrag, probleemoplossend vermogen en de benodigde talenten en competenties.

Het profiel is gevalideerd met het STYR waarderingmodel en het TMA gedragsmodel in drie eenvoudige stappen. Een profiel dat direct gewaardeerd is en talent- en ontwikkelpaden inzichtelijk maakt.

Profileren



Organisatie
Ontwikkeling

Waarom profielen:

- Profielen geven helderheid over toegevoegde waarde
- Makkelijker matchen van medewerker en rol
- Coachen in het licht van coach vraag en de rol

- Gemeenschappelijke taal voor proces van feedback tijdens het coachtraject
- Objectief meten van groei in getoond gedrag

Meer resultaat op ieder niveau: individu, team en dus organisatie!

Profileren



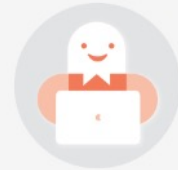
Organisatie
Ontwikkeling

Verschillende manieren voor het maken van profielen:

1. Zelf vaststellen van competenties
2. Op basis van resultaatgebieden met faciliterende competenties al dan niet met gebruik van CSA (VTNP)
3. Op basis van TMA/STYR: Gevalideerde profielen!

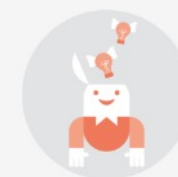
Aard van het werk

Organisatie Ontwikkeling



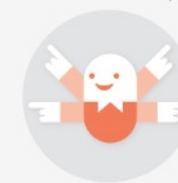
Administratie

Betreft al het administratieve werk volgens procedures, waarvoor een zeer hoge mate van accuratesse en discipline vereist zijn.



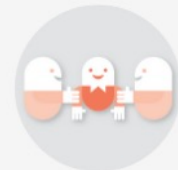
Expert

Betreft al het analytische en conceptuele werk, waarvoor inhoudelijke expertise en een hoge mate van vasthoudendheid voor het vinden van een passende oplossing, vereist zijn.



Projectmanagement

Betreft al het plan- en organisatorisch werk met een kop en een staart, waarvoor risicobeheersing, sturend optreden en stakeholdermanagement vereist zijn.



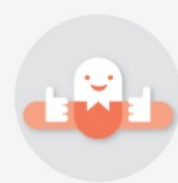
Support & Coördinatie

Betreft al het regel- en organisatorisch werk ter ondersteuning van anderen, waarvoor communicatieve vaardigheden, samenwerken en kwaliteitsgerichtheid vereist zijn.



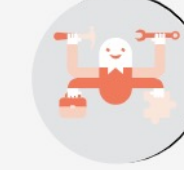
Procesmanagement

Betreft al het proces- of productvernieuwings-werk, waarvoor analytisch/conceptueel vermogen en de kunst zonder hiërarchische verantwoordelijkheid zaken gedaan te krijgen, vereist zijn.



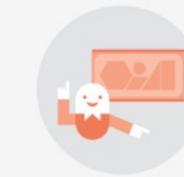
Commercieel

Betreft al het in- of verkoopwerk, waarvoor het zien en creëren van kansen en deze commercieel kunnen uitnutten vereist zijn.



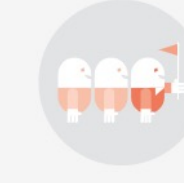
Operationeel-Technisch

Betreft al het operationele / technische werk, volgens regels en procedures, waarvoor specifieke vakkennis en kwaliteitsgerichtheid vereist zijn.



Advies

Betreft al het advieswerk dat inzicht verschaft in relatie tot de context, waarvoor analytisch/conceptueel vermogen, inhoudelijke expertise en beïnvloedingsvaardigheden vereist zijn.



Management

Betreft al het richting- en leidinggevende werk aan individuen of groepen, waarvoor inzicht, afstemmen van mens, werk en middelen en het nemen van verantwoordelijkheid vereist zijn.

STYR groepen van Toegevoegde waarde

Organisatie
Ontwikkeling



Matches



Organisatie
Ontwikkeling

People finder

- Vinden van mensen (in- en extern) door matchen van mens en werk op basis van profiel, talenten, competenties & capaciteiten

Team builder

- Verbinden van mensen door het betekenisvol samenstellen van teams op basis van (gevalideerde) profielen

People finder



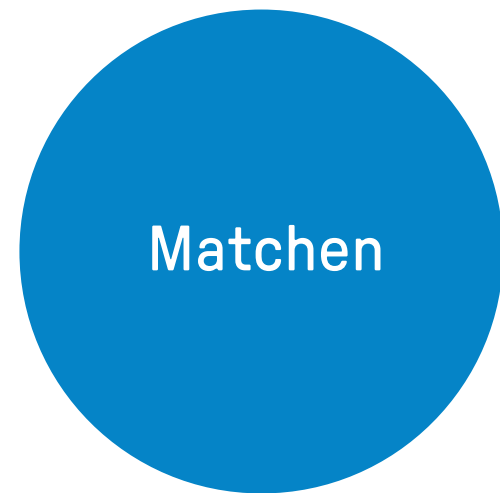
Matchen

Op basis van een competentieprofiel is een match (in %) te maken met de medewerkers, die een TMA hebben gemaakt.

Aan te vullen met extra competenties, talenten, capaciteiten, werk- en denkniveau en een classificatie.

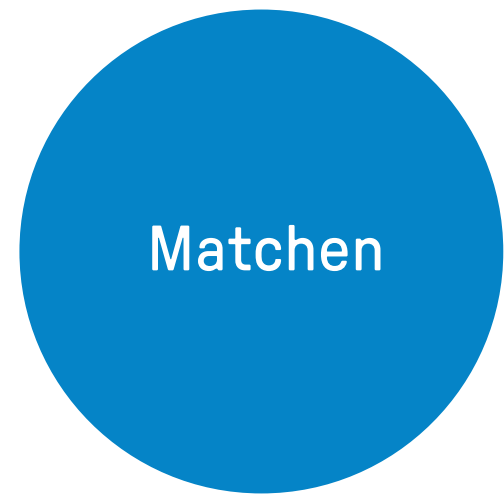
Realtime wordt de beste match gemaakt tussen mens en werk! Aan de slag.

People finder



3 Filters	1	Kagiso Balewa	82%
Profiel	2	Indira Ghandi	76%
× Projectmanager	3	Ingrid Bergman	74%
Competenties	4	Isaac Newton	71%
× Discipline	5	Henry Muray	71%
× Innoverend vermogen	6	Marilyn Monroe	65%
× Kwaliteitsgerichtheid	7	Louise de Vries	64%
× Onderhandelen	8	Marlene Dietrich	58%
× Ondernemerschap	9	Sigmund Freud	49%
Talenten	10	Anton Philips	48%
Capaciteiten	11	John F. Kennedy	46%
Organisatie/unit	12	Audrey Hepburn	44%
Classificatie			
× Classificatie actief			

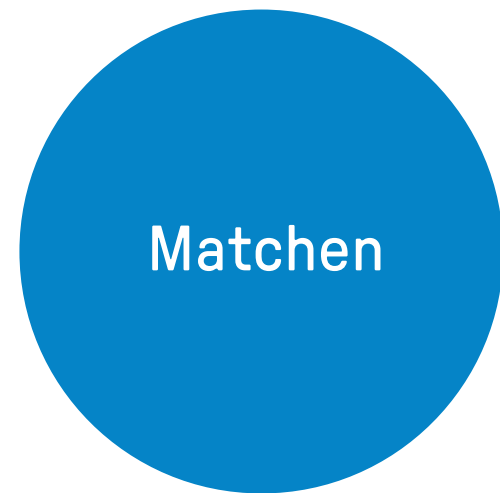
Teambuilder



Het samenstellen van teams vindt plaats door het matchen van mens aan werk. Op basis van de gekozen competentieprofielen & capaciteiten wordt een top 5 gemaakt van best passende medewerkers.

Vervolgens is het interessant om via Team dashboard meer inzicht te krijgen in teamtalenten.

Teambuilder



2 Filters 

Profielen selecteren 

 Contractmanager

 Planner






Organisatie/unit 

Classificatie 

 Classificatie actief






Capaciteiten 

Contractmanager

1	Indira Gandhi	 95%
2	Kagiso Balewa	 72%
3	Ingrid Bergman	 70%
4	Louise de Vries	 69%
5	Isaac Newton	 64%



Planner

1	Ingrid Bergman	 95%
2	Indira Gandhi	 75%
3	Anton Philips	 57%
4	Marlene Dietrich	 57%
5	Sigmund Freud	 49%





Unieke talenten vinden en (ver)binden

Vinden

- de eigen talenten ontdekken
- de talenten in de organisatie vinden
- talenten van buiten werven

Verbinden

- de talenten verbinden met anderen
- talengericht effectief samenwerken

Binden

- zich verbinden met de organisatie
- betrokkenheid en eigenaarschap