

Profileren met TMA

# Richt je talent en word kampioen



Het succes van een organisatie bepaal je door de juiste mix van talent, leiderschap, verbinding en (doel)gerichtheid. Het is logisch dat talent doorslaggevend is voor succes, want een team zonder kwaliteiten wordt nooit kampioen. Vaak wordt daarbij wel vergeten om de talenten van de mensen goed te richten: wat wordt er van ze verwacht en welk doel moet geraakt worden? Het opstellen van profielen is dé oplossing om het gedrag van mensen gericht te sturen.

## Wat is profileren?

Met profileren leg je de belangrijkste competenties en gedragsindicatoren vast die nodig zijn voor het succesvol uitvoeren van een rol of functie.

## Waarom profileren?

Wie in de Champions League wil spelen, heeft getalenteerde spelers nodig die precies weten wat ze in het veld moeten doen en die hun taak als uitgangspunt nemen voor het grotere teambelang.

Wat voor een voetbalteam geldt, is ook de succesformule voor je organisatie: maak profielen voor de verschillende rollen en maak helder wat er verwacht wordt. Match nieuw en aanwezig talent met de beschikbare rollen en vraag commitment om het eigen talent in te zetten voor de toegewezen taken en de ontwikkeling daarvan.

## Waarvoor gebruik je profielen?

Profielen dragen op verschillende manieren bij aan het succesvol besturen van een organisatie:

- **Verwachtingsmanagement:** profielen geven teams en individuele medewerkers duidelijkheid over de verwachting die de organisatie heeft voor specifieke rollen en functies.
- **Professionele ontwikkeling:** een profiel maakt helder welk gedrag een medewerker verder moet ontwikkelen en welke talenten hij/zij hiervoor kan inzetten.
- **Werving en selectie:** via een profiel kan een organisatie de talenten en vaardigheden van sollicitanten en medewerkers makkelijker matchen met een rol of functie.
- **Dialoog en feedback:** een profiel is een goed uitgangspunt voor een evaluatie-, prestatie- of ontwikkelingsdialoog tussen leidinggevende en medewerker. Hierbij kan een profiel ook gebruikt worden om (online) gerichte feedback te krijgen.
- **Successieplanning:** ontdek welke medewerkers talent hebben om door te groeien naar andere rollen of functies.
- **Loopbaanbegeleiding:** help medewerkers begrijpen welke vaardigheden en competenties ze makkelijk en moeilijk kunnen ontwikkelen om carrièredoelen te bereiken.
- **Training en ontwikkeling:** ontwikkel gerichte trainingsprogramma's die aansluiten op de profielen van individuen en teams.

Het Talent Management Systeem (TMS) van TMA maakt het inzetten en gebruiken van profielen gemakkelijk. De bovenstaande toepassingen van profielen zijn allemaal online in het TMS beschikbaar.

## Hoe maak je goede profielen?

In het TMS van TMA maak je via een 'wizzard' makkelijk profielen:

- 1 Bepaal de belangrijkste resultaatgebieden en taken van een rol of functie. Het TMS geeft je nu een overzicht van de competenties die hierbij horen.
- 2 Bepaal op basis van resultaatgebieden en taken de belangrijkste competenties en gedragsvoorbeelden.
- 3 Overleg of het profiel de juiste verwachtingen weerspiegelt.
- 4 Leg het profiel vast in het TMS en gebruik het voor feedback, maken van ontwikkelplannen, matching tussen profiel en kandidaat en samenstellen van teams.

Een extra (betaalde) functionaliteit in het TMS is de STYR-module. STYR is een methodiek waarmee je nog makkelijker profielen maakt voor rollen in een organisatie. Het voordeel van de STYR-methodiek is dat professionals al hebben nagedacht over welke competenties bij welke rol horen en je een gevalideerd profiel kunt maken door slechts drie stappen te doorlopen:

- 1 Selecteer de aard van het werk
- 2 Kies het soort taken dat uitgevoerd moet worden
- 3 Kies het niveau van probleemoplossend vermogen

Een extra bonus voor het werken met STYR, is dat je deze methodiek ook kunt inzetten voor het implementeren van een 'gevalideerd beloningssysteem'.

### DO'S

- Zorg dat de competenties en gedragsindicatoren duidelijk en concreet zijn, zodat ze gemakkelijk te begrijpen en te meten zijn.
- Betrek alle belanghebbenden zoals leidinggevenden, HR-professionals en medewerkers om een volledig beeld van een profiel te krijgen.
- Niet alle competenties zijn even belangrijk voor succes in een rol of functie. Gebruik dus alleen de belangrijkste competenties (maximaal 7).
- Gebruik een gestandaardiseerde taal en maak gebruik van een competentiewoordenboek.

### DON'TS

- Gebruik geen jargon of onduidelijke taal die voor verwarring kan zorgen.
- Voorkom het opnemen van te veel competenties in een profiel.
- Onderschat de implementatie niet: maak een duidelijk plan hoe je competentieprofielen inzet binnen HR-processen zoals werving, ontwikkeling, feedback en de dialoog tussen leidinggevende en medewerker.