



Zorgvuldiger selecteren, gericht ontwikkelen en objectiever beoordelen

Personeel zorgvuldiger selecteren, gericht ontwikkelen en objectiever beoordelen. Dat kan nu bij HR Coach die hiervoor HR Organizer gebruikt. Het enige systeem ter wereld dat alle bestaande competenties omarmt en praat met meetinstrumenten voor selectie, ontwikkeling en beoordeling van medewerkers.

De volgende toepassingen maken een integrale benadering van de meest cruciale HR-processen mogelijk:

- **Generieke competentieset;** voor iedere organisatie in de eigen taal te gebruiken
- **Functieanalyse;** om op een aansprekende wijze managers bij HR processen te betrekken
- **Zorgvuldig en efficiënt selecteren;** m.b.v. samengestelde testprogramma's
- **Gericht ontwikkelen;** m.b.v. intelligente 360°-feedback metingen
- **Objectief beoordelen van geleverde prestaties en gerealiseerde ontwikkeling**
- **DigiCV;** medewerkers hebben zicht op gemaakte afspraken, geleverde prestaties en doorgemaakte ontwikkeling

Medewerkers, leidinggevenden én HR professionals kunnen ieder vanuit hun eigen 'cockpit' activiteiten uitvoeren of informatie tot zich nemen.

Geen competentie management zonder performancemanagement

Om inzicht te krijgen in de prestaties (performance) van medewerkers, worden individuele taken en doelen vastgesteld. Om te kunnen bepalen of (nieuwe) medewerkers competent zijn om de afgesproken taken en doelen succesvol uit te voeren wordt gekeken naar competenties.

Performancemanagement

Om te bepalen welke taken en doelen nodig zijn voor het goed uitvoeren van een functie, zijn in het systeem 28 generieke taken beschreven waarmee elke functie kan worden beschreven. Om het keuzeproces te vergemakkelijken zijn deze taken gegroepeerd in 7 taakgebieden.

Competenties

Met behulp van een expertgroep is een generieke competentieset samengesteld (99 competenties). Deze generieke competenties zijn gewogen op mate van ontwikkelbaarheid. Hierdoor kan altijd een gefundeerde inschatting gemaakt worden van het aanwezig ontwikkelingspotentieel.

Performance ♥ Competenties

Aan elk van de 28 taken, zijn 10 onderliggende competenties gekoppeld. Een aantal competenties komt vaker dan 1 keer voor en is dus onder meerdere taken terug te vinden. Met behulp van deze koppeling wordt een harde link gelegd tussen performancemanagement en competentie management.....

Inregelen competentieset

Een bestaande competentieset kan eenvoudig ingevoerd worden, óf er kan gewerkt worden met de in het systeem aanwezige generieke set. Door eenvoudig de namen van competenties aan te passen gebruiken alle schermen, helpteksten en rapporten de gewenste terminologie.

Functietyperen is de basis

Functietyperen zorgt ervoor dat de in de organisatie aanwezige overtuigingen over 'wat er moet gebeuren in een functie' expliciet worden gemaakt, afgestemd en daarna eenduidig vastgelegd.

Tijdens een functieanalyse worden belanghebbenden via een e-mail uitgenodigd om hun mening over de essentie van een functie aan te geven aan de hand van aangereikte taken en competenties. De output van de functietypering kan o.a. gebruikt worden als input voor werving- & selectie activiteiten, het automatisch samenstellen van testprogramma's, ontwikkelingstrajecten en beoordelingscycli.

Zorgvuldig selecteren

Modernste testsystematiek ter wereld

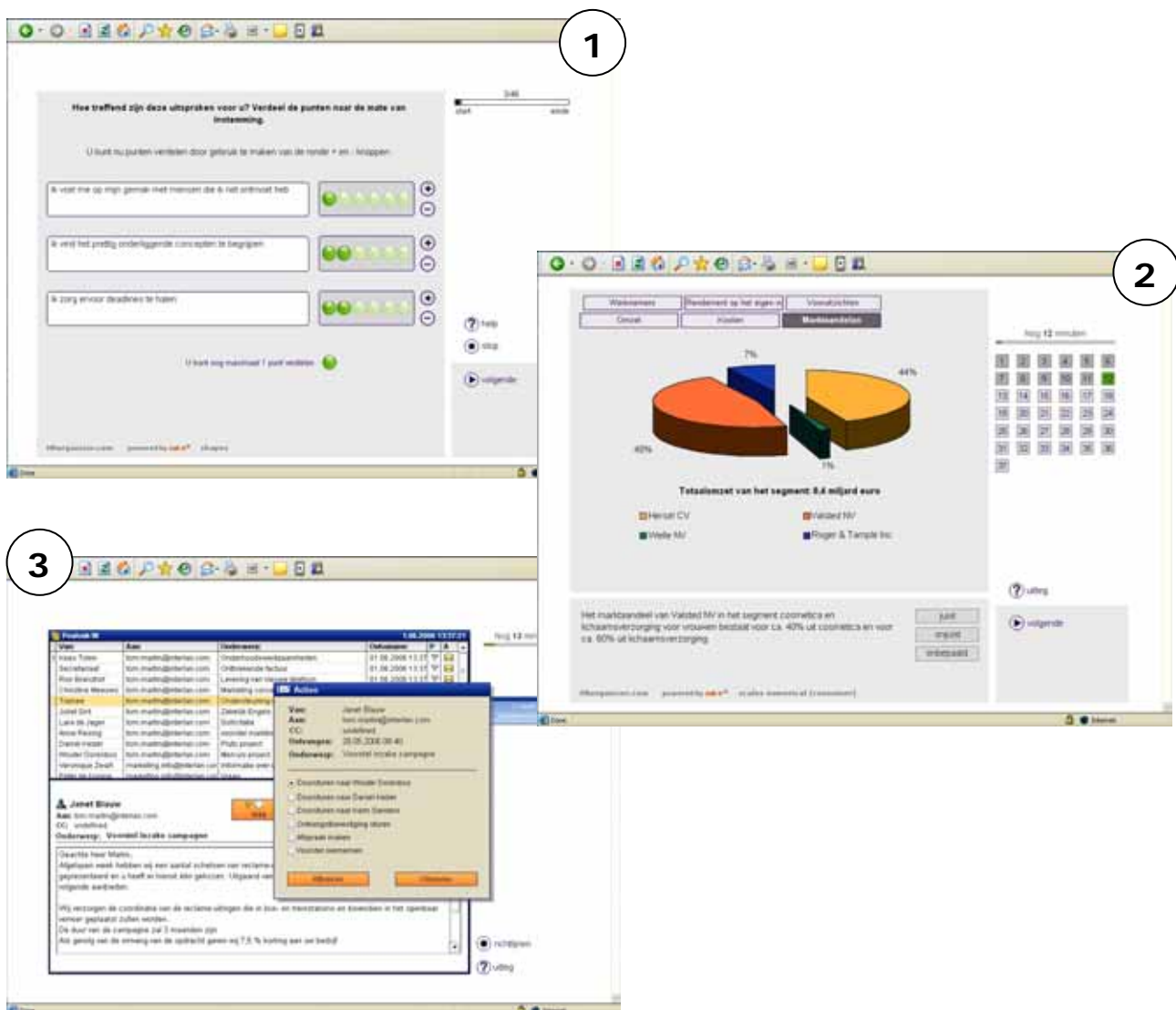
Het systeem kan op basis van een eerder getypeerde functie automatisch het meest optimale testprogramma samenstellen. Vanuit de te meten competenties zoekt het systeem de best passende tests, oefeningen en vragenlijsten bij elkaar, en stelt hiermee het **optimale** testprogramma samen. Na het samenstellen wordt het programma automatisch geoptimaliseerd voor een zo effectief mogelijke meting.

Online afname testprogramma

Testprogramma's kunnen door kandidaten online gedaan worden, waarna vanuit de testresultaten het ontwikkelingspotentieel op de relevante competenties wordt gerapporteerd.

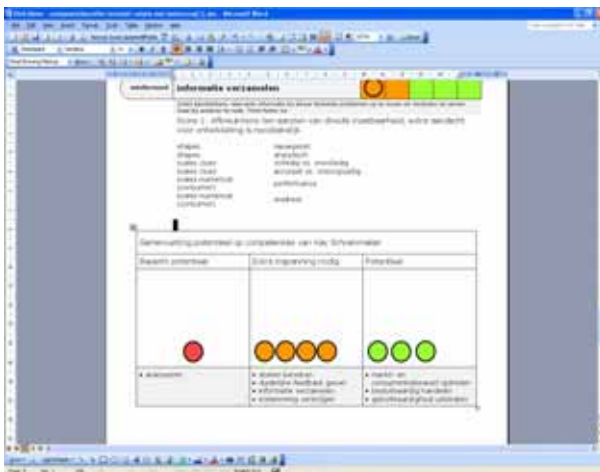
Een greep uit de onderdelen die ingezet kunnen worden:

1. **Persoonlijkheidsvragenlijst:** waardoor inzicht verkregen wordt in voorkeursgedrag
2. **Cognitieve test:** om het logisch redeneren vanuit cijfermatige informatie in te schatten
3. **Digitale postbak:** voor de toetsing van informatieverwerking en besluitvorming



Monitoring van testgebruik

Testprogramma's kunnen thuis of op kantoor -of combinaties hiervan- worden afgenomen. Gedurende de periode dat het testprogramma bij een kandidaat is uitgezet heeft HR Coach continu inzicht in de voortgang van het programma.

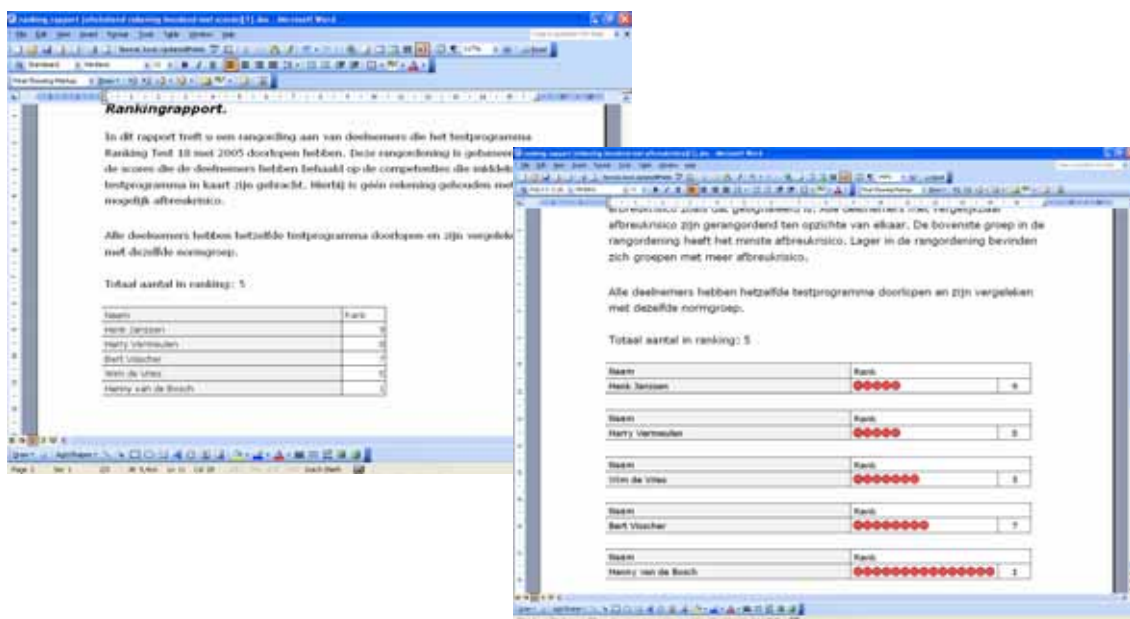


Rapportage

Rapportage vindt na afname van het testprogramma, automatisch en op elk gewenst moment plaats, met daarin het gemeten competentieprofiel.

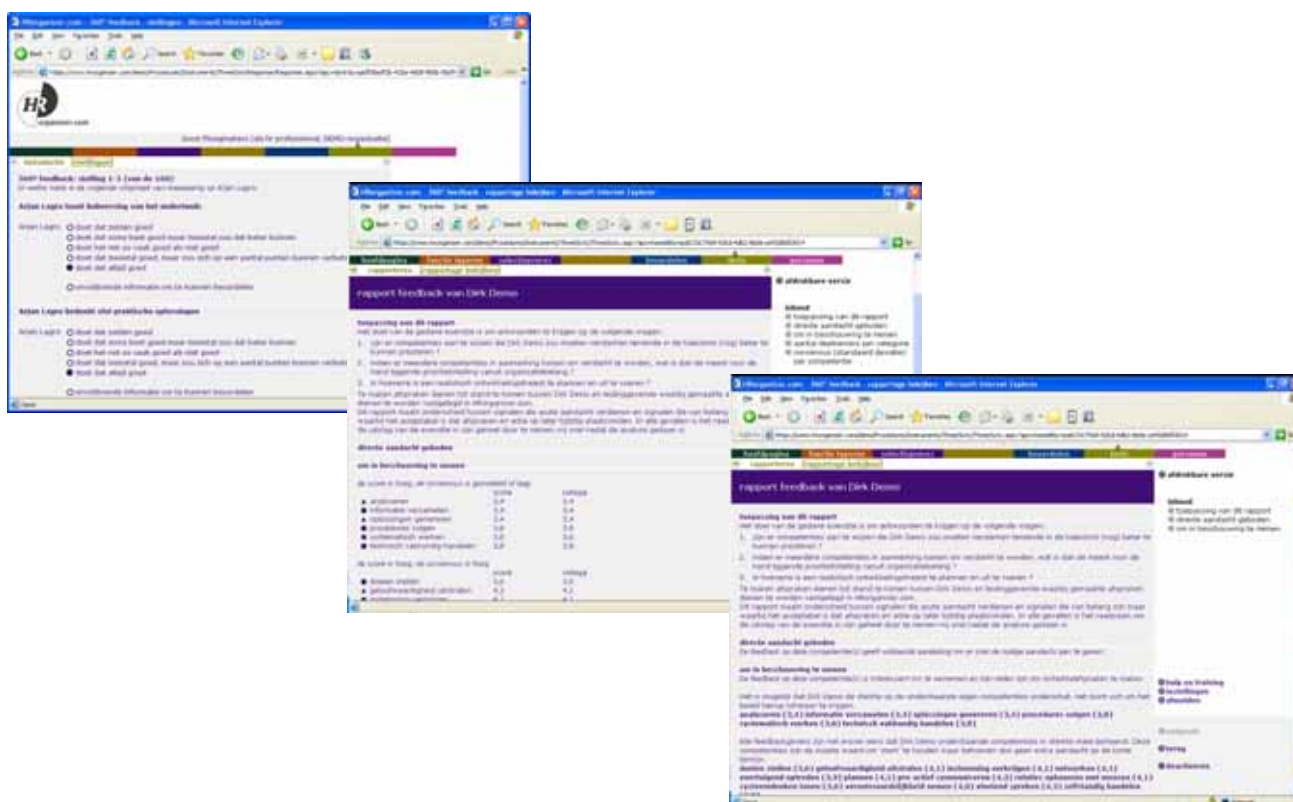
Intelligente ranking

Het systeem rangordent op basis van de test scores op een intelligente wijze de geteste kandidaten. De beste kandidaat 'bovenaan'!



Gericht ontwikkelen

Periodiek kunnen de te ontwikkelen competenties van iedere afzonderlijke medewerker worden vastgesteld. Dit kan gericht gebeuren met behulp van het **360° feedback** instrument. Bij het signaleren van gewenste actie of relevante aandachtsgebieden wordt automatisch rekening gehouden met de mate van ontwikkelbaarheid van gemeten competenties.



Met behulp van het systeem wordt per taak de 10 belangrijkste competenties gekoppeld die een medewerker nodig heeft om de taak goed uit te kunnen voeren.

Per competentie is de ontwikkelbaarheid aangegeven. Ook is het mogelijk om weer te geven welke bewijzen zijn verzameld die aantonen op welke manier de medewerker heeft aangetoond competent te zijn. Deze informatie wordt gebruikt bij het bepalen van de individuele ontwikkeldoelen.



Objectief beoordelen

Individuele doelen vaststellen

Met een medewerker kunnen individuele resultaat- en ontwikkelafspraken worden gemaakt en vastgelegd in HRorganizer, het systeem van HR Coach.

The top screenshot displays the 'beoogde resultaten' page for 'Dirk Demo'. It features two task sections:

- taak : acquiseren**
doel: kwalitatief
relaties aanwinnen: 0 (per kwartaal) | verwijderen
cold calls: 20 (per week) | verwijderen
- taak : beheeren**
doel: kwalitatief
controlleren en bijstellen van de doelen: 1 (per jaar) | verwijderen
coverage van beheer bepalen: 1 (per jaar) | verwijderen

The bottom screenshot shows the 'beoordelingsrapport' for 'Dirk Demo'. It includes a table of results:

beoogde resultaten	gerealiseerd	opmerking
controlleren en bijstellen van de doelen 1 per jaar	0	
relaties aanwinnen 0 per kwartaal	ja	er is nog ruimte voor meer
cold calls 20 per week	ja	structuur wordt steeds beter
coverage van beheer bepalen 1 per jaar	ja	lage conversie rate

Additional sections include 'beoogde ontwikkeling' with dates (29 mei 2006 and 25 mei 2006) and 'eindeoordeel resultaten en ontwikkeling' with radio button options for performance levels.

De beoogde prestaties en ontwikkeldoelen kunnen door leidinggevende én medewerker worden gevolgd. Zodoende is er altijd inzicht in de ontwikkeling van de betreffende persoon en diens prestaties!