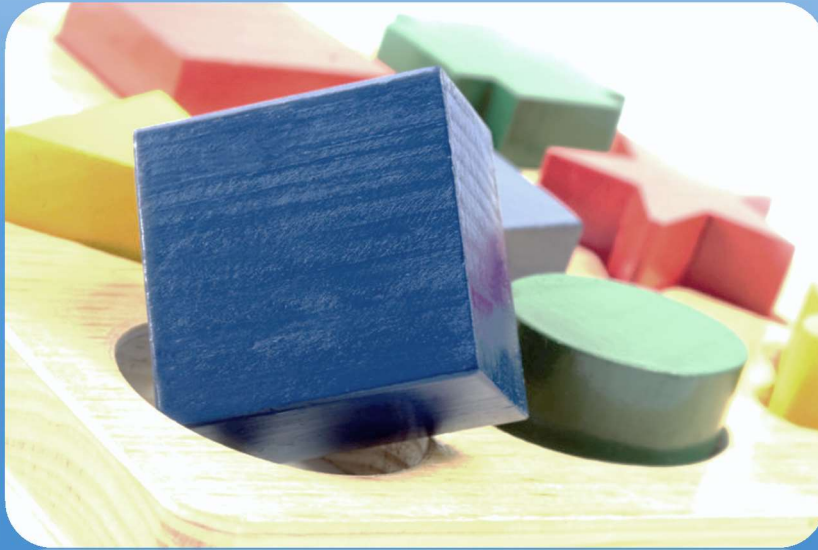


AGILE TALENT MATCH



Agile Wie in welke rol?

Onderbouwde keuzes maken gebaseerd op talent

Agile Wie in welke rol?

Onderbouwde keuzes maken gebaseerd op talent

Aanleiding

De rollen die bij Agile werken horen, zijn heel anders dan de rollen die bij traditioneel werken horen. Agile rollen vereisen vaak andere competenties en vaardigheden van de mensen die deze nieuwe rollen gaan invullen.

Het is daardoor vaak niet eenvoudig om voor medewerkers op basis van prestaties uit het verleden de best passende (scaled) Agile rol voor de toekomst te bepalen.

Rollen bepalen op basis van talent

Mensen zijn het meest productief en presteren het best als ze werk doen wat bij hun talenten past. Ze beleven daar ook meer plezier aan.

De talenten van een persoon kunnen worden gemeten. De gemeten talenten zeggen iets over het ontwikkelpotentieel van die persoon in termen van competenties (welke competenties zijn makkelijker en welke zijn moeilijker ontwikkelbaar).

Met de Agile Talent Match kunt u de best passende Agile rol voor medewerkers bepalen door de beste match te vinden tussen de benodigde competenties voor een specifieke Agile rol en de competenties die de medewerkers kunnen ontwikkelen (of hebben ontwikkeld) op basis van hun talenten.



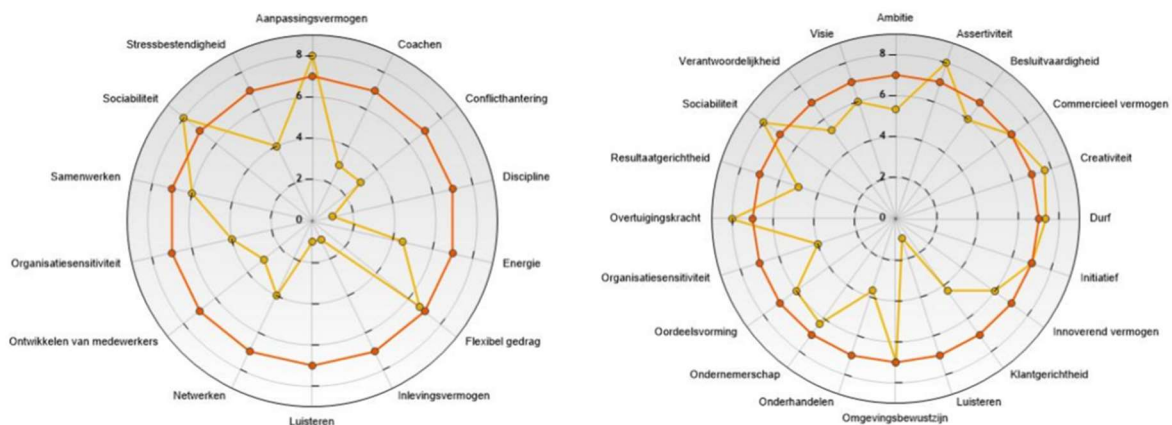
De Agile Talent Match

StepWise en Libeccio hebben samen de Agile Talent Match ontwikkeld.

De **Agile Talent Match** biedt inzichten bij het selecteren van de best passende Agile rol voor een medewerker en aanknopingspunten voor de ontwikkeling van de medewerker in de nieuwe rol.

De Agile Talent Match is gebaseerd op en ontwikkeld met behulp van de TMA methode en instrumenten:

- StepWise en Libeccio hebben gezamenlijk **basis competentieprofielen** opgesteld voor de verschillende (**scaled¹**) **Agile rollen**. De basisprofielen zijn uitgebreid opgezet, zodat ze ook maximaal handvatten kunnen bieden bij de ontwikkeling van medewerkers. Basisprofielen kunnen per organisatie worden aangepast.
- Met de **TMA talentenanalyses** wordt inzicht verkregen in het **ontwikkelpotentieel** van de medewerkers en met behulp daarvan kan inzicht worden verkregen in de **Agile rollen** die van nature het best bij medewerkers passen.



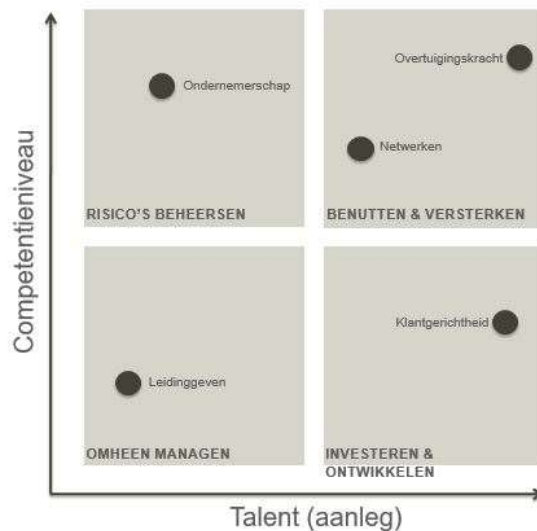
- Competentie indicatie score kandidaat (o.b.v. talent scores)
- Competentie ideaal score

In bovenstaand plaatje het resultaat zien, waarbij één persoon is gematcht op 2 verschillende Agile rollen, nl. de rol van Scrum Master (links) en de rol van Product Owner (rechts).

Op basis van deze matches mag verwacht worden dat de rol van Product Owner beter past bij de persoon dan de rol van Scrum Master.

¹ Scaled Agile rollen gebaseerd op SAFe®

- De talentenanalyses bieden ook aanknopingspunten voor de **ontwikkeling** van de medewerkers in hun nieuwe rol, o.a. door helder inzicht in de **drijfveren en talenten** van de medewerker en de persoonlijke voorkeur met betrekking tot **leer- en ontwikkelstijl**. Als de aanleg voor een competentie ontbreekt, heeft investeren in de ontwikkeling ervan veel minder effect dan investeren in de ontwikkeling van competenties waarvoor veel aanleg aanwezig is!



Aanpak

De Agile Talent Match kent de volgende stappen:

1) Profielen aanscherpen en draagvlak verkrijgen

Indien nodig worden de relevante basis Agile profielen aangepast aan de wensen van de organisatie. Daarnaast is er aandacht voor het creëren van draagvlak voor de nieuwe profielen in de interne organisatie, door stakeholders te betrekken.

2) Kick off meeting

Tijdens de kick off meeting wordt er aan alle betrokkenen aan de hand van een presentatie uitleg gegeven over de Agile Talent Match, het doel en de procedure die gevolgd wordt. Er wordt stilgestaan bij de rol en achtergrond van de talentenanalyses daarin. Vanzelfsprekend is er ook ruimte voor vragen.

3) Talenten analyseren

Vervolgens wordt van elke medewerker met behulp van TMA online psychometrisch gemeten in welke mate 22 drijfveren en 44 talenten op de betreffende persoon van toepassing zijn. Er ontstaat direct inzicht waar de kracht van de medewerker ligt en waar deze intrinsiek door gemotiveerd is.

4) Matchen

Met behulp van de relevante Agile profielen en de resultaten van de analyses kan bekeken worden in hoeverre er sprake is van een match van de persoonlijke talenten met de rol:

Na de analyse van drijfveren en talenten kun je zien in welke mate een kandidaat vanuit zijn persoonlijkheid gemotiveerd is om de (nieuwe) competenties uit te voeren. Daarnaast zie je de mate van gemak waarmee de kandidaat een (nieuwe) competentie kan aanleren vanuit zijn persoonlijkheid.

5) **Individuele terugkoppelgesprekken met de medewerkers**

Op basis van het talentanalyse rapport en de resultaten van het matchen worden de bevindingen met de medewerker besproken en gevalideerd door een gecertificeerd TMA professional.

6) **Advies aan leidinggevende**

Per kandidaat wordt aan de leidinggevende, door de TMA professional, een advies uitgebracht ten aanzien van de best passende, nieuwe Agile rol en de aanknopingspunten voor de ontwikkeling van de medewerker.

7) **Ontwikkelacties**

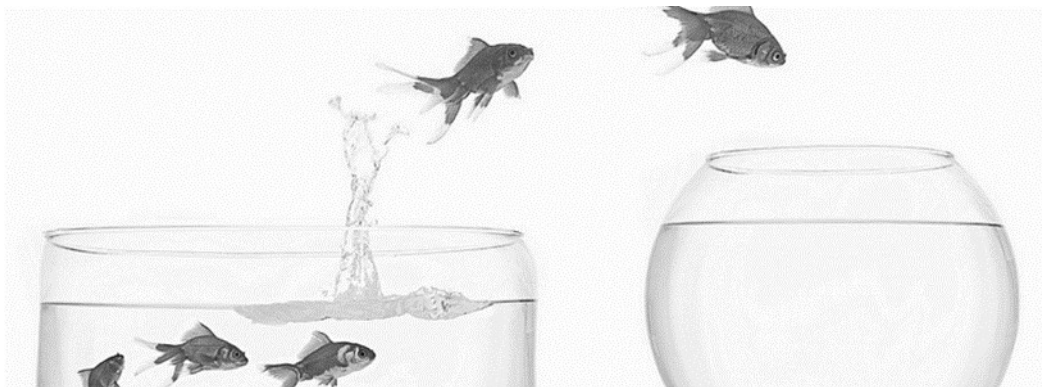
Op basis van de adviezen bespreken de medewerker en leidinggevende welke ontwikkelacties de medewerker kan uitvoeren om verder te groeien in de nieuwe rol.

8) **Performance groeimeting**

Door binnen het eerste jaar na de transitie twee keer een competentie meting te doen, kan met de TMA performance matrix de groei van een kandidaat eenvoudig inzichtelijk worden gemaakt. Deze rapportage combineert namelijk de scores van een TMA competentie analyse met scores van de TMA talentanalyse. Zo kun je ook snel zien op welke gebieden het loont om ontwikkelactiviteiten te ontplooiën.

Niet onbelangrijk ...

Als de persoonlijke voorkeuren en mogelijkheden van de medewerkers in voldoende mate matchen met de vereisten van hun nieuwe rol en werk, zullen ze makkelijker meebewegen met de verandering. Vanuit de kennis van drijfveren en talenten kunnen ze bovendien makkelijker gemotiveerd worden voor verandering: het is namelijk duidelijk wat hen motiveert en wat ze vanuit hun talenten gemakkelijk kunnen leren.



Een belangrijk resultaat van de **Agile Talent Match** is de aanzienlijk vergrote kans op een **succesvolle transitie**, door de zorgvuldige en motiverende wijze waarop met de medewerkers wordt omgegaan.

Meer informatie

De Agile Talent Match is ontstaan door samenwerking tussen StepWise en Libeccio.

Voor meer informatie over de Agile Talent Match kunt u contact opnemen met:

- Marc de Goeij – StepWise, marc.degoeij@step-wise.nl, 06 – 53 39 09 35 of
- Hanneke Jaques – Libeccio, hanneke.jaques@libeccio.nl, 06 – 101 66 33 2



StepWise ondersteunt organisaties in de eerste stappen en de verdere uitrol van Agile ontwikkelen, Agile veranderen of Agile werken. Dit doen we op basis van een mix van kennis en ervaring op de gebieden van business architectuur, portfolio management, procesmanagement en (scaling) Agile. Succesvol hebben wij organisaties geholpen de eerste schreden in Agile te zetten of Agile werken verder op te schalen. Daarbij zijn het behouden van het overzicht en het hebben van ervaring met wat werkt en wat niet werkt de kernbegrippen. Met kaders en doelen in het achterhoofd reiken wij organisaties instrumenten aan om zich snel, maar doelgericht Agile te ontwikkelen.



Libeccio helpt haar klanten 'fit for purpose' te worden en te blijven. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is het creëren van win-win situaties voor individu en organisatie onder het motto: 'Het kan altijd beter ... en leuker!'

Libeccio richt zich in haar diensten op datgene wat helpt om organisaties steeds beter te laten presteren, op basis van de mensen die voor die organisatie werken:

- Talentmanagement
- Teamontwikkeling
- Organisatieontwikkeling
 - 'Purpose' en waarden
 - Cultuur en 'Engagement'
 - Leiderschap

De specialiteit van Libeccio is de begeleiding van de 'mens'kant van transitie op basis van een talent georiënteerde aanpak, bijv. voor de transitie naar Agile werken.

