

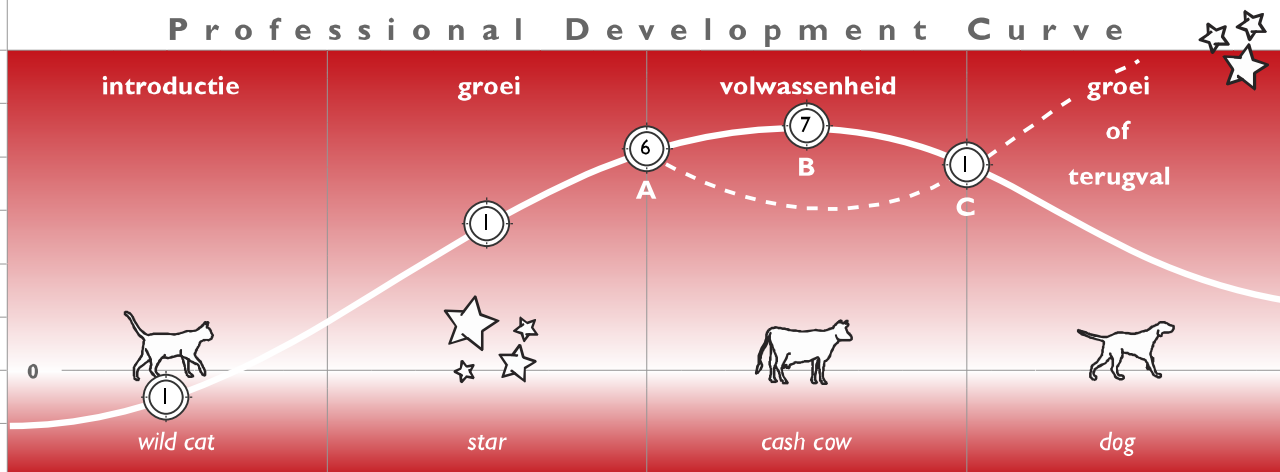
# Talentschouw

betreft Gemiddelde Team Inkoop





rapport | 16 resultaten  
betreft | Gemiddelde Team Inkoop



In bovenstaand model gaan "wat iemand opbrengt" voor de organisatie en de fase van persoonlijke ontwikkeling gelijk op. M.a.w. hier wordt er vanuit gegaan dat naarmate iemand zich meer ontwikkelt deze persoon ook steeds meer waard wordt voor de organisatie.

#### Introductie fase

De medewerker start met de nieuwe loopbaan. Heeft een adequate opleiding, maar mist de werkervaring. Is uitermate bereid, maar nog onzeker. Heeft veel sturing nodig in de vorm van instructie. Voor de organisatie is dit een periode van investeren.

#### Groei fase

Is een veelbelovende medewerker aan het worden. Maakt het proces door van de koppeling tussen genoten opleiding en werkuitvoering. Heeft zowel inhoudelijke sturing als persoonlijke ondersteuning nodig van de leidinggevende.

#### Volwassenheid fase

Allround inzetbare medewerker waar aan veel gedelegeerd kan worden. Nieuwe taken, nieuwe uitdagingen. (zowel intern en indien nodig extern) Deze medewerker is vaak een bron van inspiratie voor de aankomende collega's!

#### Terugval fase

Deze medewerker is 'over de top heen' en routineus geworden, de motivatie voor het werk neemt af. Het zal duidelijk zijn dat de organisatie in de vorige fase niet tijdig heeft ingegrepen.

#### Momenten A, B en C

Het moment waarop iemand zijn ontwikkelsnelheid gaat afnemen (A) wordt gezien als het moment waarop een nieuwe uitdaging/ontwikkeling moet worden ingezet. Dit is de start van het opzetten van het ontwikkelplan. Dit ontwikkelplan dient te passen bij de potentie en het ambitieniveau van de werknemer. Een "superstar" (zie volgende pagina) kan misschien één of twee functies omhoog. Een "core performer" zal waarschijnlijk een gelukkiger worden van een nieuwe uitdaging binnen de huidige functie.

Op moment (B) rendeert de medewerker maximaal voor de organisatie en start de uitvoering van het ontwikkelplan. De medewerker zit als het ware op twee sporen. Zodra het moment daar is (C) wordt de overstap gemaakt naar de nieuwe curve. Het oude spoor(of een deel hiervan) wordt losgelaten.

rapport | 16 resultaten  
betreft | Gemiddelde Team Inkoop

### P o t e n t i e e l P e r f o r m a n c e M a t r i x

P r e s t a t i e s	uitstekend	<b>corner stone</b> <i>(risky business)</i>	<b>knowledge anchor</b> <i>(movers &amp; shakers)</i> 2	<b>superstar</b> <i>(fast growers)</i> 2		
	zeer goed	<b>solid citizen</b> <i>(danger zone)</i>	<b>core performer</b> <i>(solid contributors)</i> 3	<b>high flyer</b> <i>(movers &amp; shakers)</i> 2		
	voldoende		<b>poor performer</b> <i>(moment of truth)</i>	<b>under performer</b> <i>(danger zone)</i> 1	<b>rough diamond</b> <i>(risky business)</i> 1	
	redelijk					
	onvoldoende					
		regressief	beperkt	goed	zeer goed	onbeperkt
p o t e n t i e e l						

**Superstar**

Scoort het hoogst mogelijk in prestaties en potentieel. Legt de lat zeer hoog, verbetert huidige werkwijzen, zoekt de uitdaging en is in staat om, met de juiste begeleiding, op twee niveaus hoger te functioneren.

**Knowledge anchor**

Een expert binnen het werkveld die in staat is zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Zal collega's naar een hoger niveau proberen te tillen door kennis en ervaring met hen te delen. Is zeer goed inzetbaar om anderen te ontwikkelen.

**High Flyer**

Voldoet aan en overtreft regelmatig de verwachtingen. Kan bij momenten uitzonderlijk veel bijdragen en bijzonder innovatief zijn. Is nog niet de expert maar met de juiste support ligt deze status wel binnen bereik.

**Corner stone**

Werkt zeer efficiënt en levert meer dan wat er van de functie wordt verwacht. De motor achter het verbeteren van efficiëntie binnen het reguliere werk. Heeft moeite met innoveren en zelfontwikkeling. Hierin schuilt een gevaar. Immers stilstand is achteruitgang.

**Core performer**

Presteert betrouwbaar binnen het werkveld en voldoet daarmee aan de norm. Is bereid om op een andere manier te werken, maar moet daartoe wel worden uitgedaagd. Staat open voor nieuwe inzichten, ontwikkelt zich en past zich aan zoals mag worden verwacht.

**Rough diamond**

Heeft duidelijk potentieel, maar is (nog) niet in staat om aan de norm te voldoen. Een intensief persoonlijk ontwikkelplan is aan te bevelen. Als dit plan slaagt, dan zal deze persoon een zeer waardevolle medewerker voor de organisatie kunnen worden.

**Solid citizen**

Voldoet aan de verwachtingen zolang zich geen onverwachte zaken voordoen. Werkt het liefst op routine. Moet gestimuleerd worden; loopt anders het risico te stagneren in de persoonlijke ontwikkeling. Dit laatste kan op lange termijn ten koste gaan van de prestaties.

**Under performer**

Ontwikkelt zich gematigd en presteert onder de norm. Bestaande competenties zijn niet toereikend om op het vereiste niveau te presteren. Hier is een stevig ontwikkelplan nodig om de werknemer in een (nieuwe) set vaardigheden op te leiden. Er worden afspraken gemaakt over de termijn waarop medewerker op het niveau is die bij het uitvoeren van de functie verwacht mag worden.

**Poor performer**

Presteert al geruime tijd ver onder de norm. Heeft uitvoerige instructie en intensive controle nodig. Heeft geen behoefte aan persoonlijke ontwikkeling. Coaching, begeleiding etc. hebben geen effect. Het is duidelijk dat deze persoon niet op de juiste plek in de organisatie zit.

rapport

16 resultaten

betreft

Gemiddelde Team Inkoop

notitie