

Visie Gooiconsult op meten en certificeren

HRM dilemma: waarden menselijk kapitaal

Als organisatie ontwikkel je de missie, visie en strategie en zorg je vervolgens dat de medewerkers passen in een hiervan afgeleid functie-/competentieprofiel. Of neem je de mens met zijn/haar persoonlijke eigenschappen, talenten en competenties als uitgangspunt en creëer je vanuit die verzameling de bijhorende activiteiten en resultaten en vertaal je die in een missie en visie van een organisatie?

Bij beide varianten is het hoe dan ook van belang om zo scherp mogelijk in kaart te brengen wat de waarde van het menselijk kapitaal in de organisatie is. Vooral in de dienstverlenende sector is het juist dit kapitaal dat maakt of een organisatie succesvol is of niet. Onder menselijk kapitaal van de organisatie verstaat Gooiconsult de optelsom van: kennis, vaardigheden, gedrag (competenties), talenten en persoonlijke eigenschappen van alle mensen binnen de betreffende organisatie.

Wat is het belang van het 'in kaart brengen' van menselijk kapitaal?

Welke HRM-invalshoek ook wordt gekozen, het in beeld brengen van het menselijk kapitaal van een organisatie biedt de mogelijkheid om de optimale toegevoegde waarde van mensen in een organisatie te duiden en te benutten.

Talentmanagement is daarmee iets anders dan het managen van de talenten (high potentials) in de organisatie. Onder talent-management verstaat Gooiconsult; weten wat de competenties, talenten en persoonlijke eigenschappen van mensen zijn en deze benutten te behoeve van het succes (de prestatie) van de organisatie.

Waarom is Gooiconsult onderscheidend als het gaat om meten & certificeren van menselijk kapitaal?

Gooiconsult koppelt prestatie (de activiteiten én resultaten van een medewerker) in de dagelijkse werkpraktijk aan de competenties, talenten en persoonlijke eigenschappen in zogenaamde 'lab'-situaties. Oftewel, Gooiconsult vindt het van belang dat hetgeen gemeten en gecertificeerd wordt iets moet zeggen over de toegevoegde waarde (prestatie) van degene die gemeten en gecertificeerd is in de dagelijkse werkpraktijk. Certificering bij Gooiconsult gaat daarmee altijd over de prestatie van een persoon in de dagelijkse praktijk, waardoor talentmanagement in een organisatie gekoppeld is aan de missie, visie en doelstellingen. Om deze reden vindt Gooiconsult dan ook dat ieder certificaat een bepaalde (beperkte) houdbaarheid heeft. Het behoud van een certificaat is gekoppeld aan het op peil houden van de praktijkervaring en performance van een gecertificeerde. Dit vraagt om permanent ontwikkelen van de kennis en vaardigheden van de gecertificeerde. Door dit afhankelijk van het niveau van het certificaat op regelmatige basis te meten, voorkomt Gooiconsult dat deelnemers in het bezit zijn van een certificaat en niet in staat zijn om de bij dit certificaat behorende prestatie te leveren.

Naast bovenstaande vindt Gooiconsult het van belang dat betrouwbare certificaten overdraagbaar en dus organisatieonafhankelijk moeten zijn. Bewezen prestatie (o.b.v. competenties, talenten, persoonlijke eigenschappen en geleverde prestatie) in organisatie A moet ook succesvol inzetbaar zijn in organisatie B. Ofwel hetgeen in organisatie A als menselijk kapitaal in kaart is gebracht is direct van toegevoegde waarde op persoonsniveau wanneer betreffende persoon overstapt naar organisatie B. Uiteraard onder de voorwaarde dat dit kapitaal ook voor organisatie B als kapitaal wordt gezien..

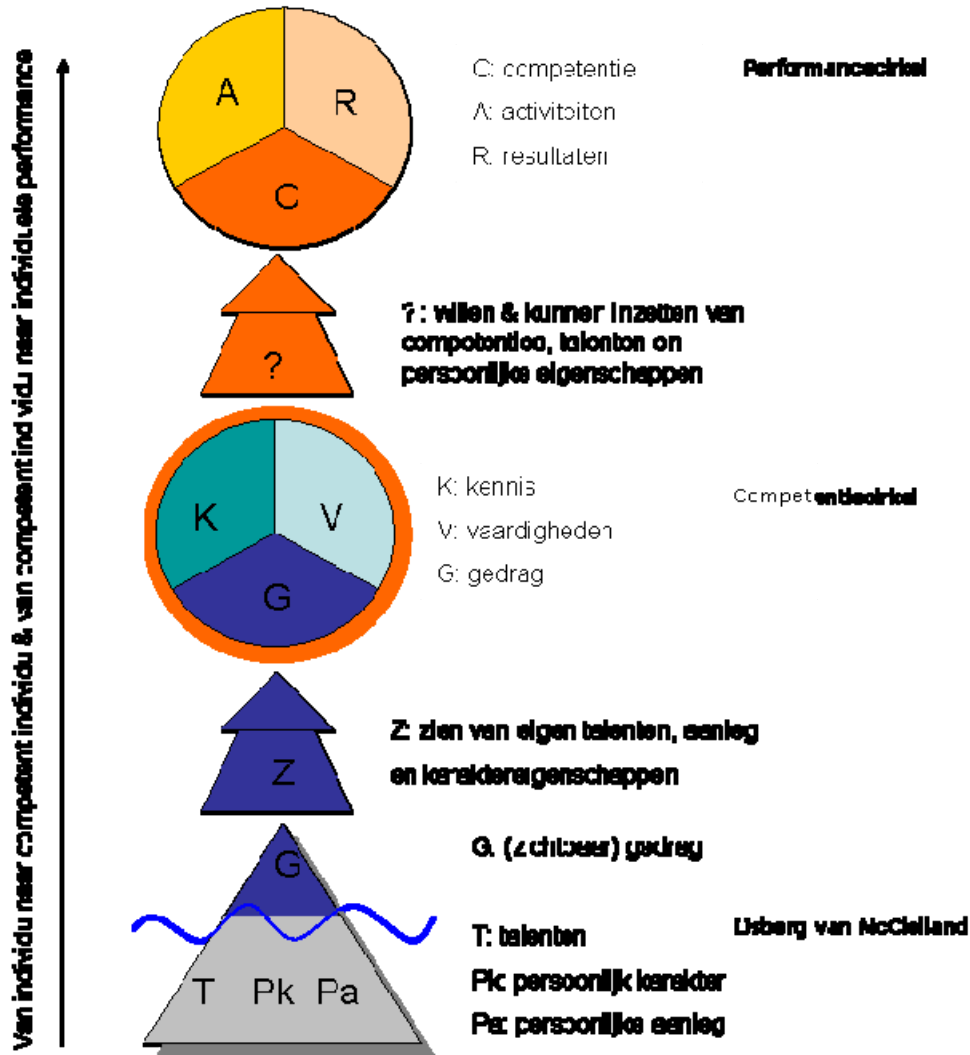
Wat meet Gooiconsult?

Gooiconsult meet alle aspecten die nodig zijn om het menselijk kapitaal binnen een organisatie scherp in kaart te brengen en actueel te houden. Hieronder wordt verstaan het meten van:

- Talenten.
- Persoonlijke eigenschappen.
- Competenties.
- Prestatie.
- De wil en mogelijkheid om optimaal te presteren.

Relatie tussen competentie en prestatie (activiteiten en resultaten)

Figuur 'van individu naar competent individu en van competent individu naar individuele prestatie'



Toelichting op wat en hoe Gooiconsult meet op persoonlijk niveau:

De onderste figuur betreft de 'Ijsberg van McClelland'. Een ijsberg omdat net als bij ijsbergen het grootste deel van de persoonlijkheid van mensen zich 'onder de waterlijn' bevindt en daarmee niet zichtbaar is voor de ander. Gooiconsult meet een deel van deze persoonlijkheid 'onder de waterlijn'. Met diverse zelfperceptietesten meet Gooiconsult het persoonlijke voorkeursgedrag van mensen. Dit hoeft dus niet het gedrag te zijn dat voor anderen zichtbaar is maar dit betreft gedrag waar de betreffende persoon van nature vanuit zichzelf de voorkeur voor zou hebben. Gooiconsult meet dit voorkeursgedrag veelal met de OPQ-meting van SHL.

Naast persoonlijk voorkeursgedrag meet Gooiconsult 'onder de waterlijn' de persoonlijke aanleg van mensen, hierbij kan gedacht worden aan diverse capaciteitentesten zoals IQ-testen.

Het gedrag 'boven de waterlijn' noemen we zichtbaar gedrag. Dit gedrag is dus wel waarneembaar voor anderen. Dit zichtbare gedrag meet Gooiconsult met de feedbackscan. Deze scan kan bouwt op van 90° – 360°, waarbij 90° alleen het zelfbeeld meet en 360° de feedback over zichtbaar gedrag meet van mensen in de omgeving en mogelijk zelfs van klanten.

Daarnaast meet Gooiconsult zichtbaar gedrag met praktijksimulaties. Hierbij wordt o.b.v. van een praktijkcase bepaald gedrag gesimuleerd door een acteur. De reactie op dit gedrag door de betreffende persoon wordt geobserveerd door hiervoor gecertificeerde observatoren en weergegeven in een rapportage en terugkoppelgesprek. Onderscheidend bij Gooiconsult is dat Gooiconsult gastobservatoren van de klant betreft in de observaties. Hierdoor wordt het beeld van het geobserveerde gedrag objectiever en daarmee de rapportage meer valide.

De middelste figuur betreft de competentiecirkel. Er vanuit gaand dat je na metingen gericht op de ijsberg van McClelland een aardig beeld van jezelf als persoon hebt, is de volgende vraag; welke kennis en vaardigheden heeft deze persoon na zijn geboorte opgedaan en aangeleerd. Gooiconsult is voorloper in de markt als het gaat om competentiemetingen. Gooiconsult meet competenties met behulp van feedbackmetingen tot en met volledige assessments die bestaan uit feedbackmetingen, kennistoetsen, praktijksimulaties en metingen van persoonlijk voorkeursgedrag.

De bovenste figuur betreft de performancecirkel. Als een persoon een duidelijk zelfbeeld heeft en vervolgens in kaart is gebracht welke kennis en vaardigheden hij of zij bezit, is de vraag: Hoe zet deze persoon zichzelf, met alle kennis en vaardigheden, in om te komen tot binnen een organisatiecontext gewenste activiteiten en resultaten? Gooiconsult meet de activiteiten en resultaten die een persoon in de praktijk verricht en behaalt. De activiteiten en resultaten worden vervolgens afgezet tegen de activiteiten en resultaten van zijn/haar 'peers' (vergelijkbare collega's met een vergelijkbare functie). Deze vergelijking kan nog worden uitgebreid met een vergelijk ten opzichte van 'peers' uit de database die Gooiconsult gedurende 10 jaar heeft opgebouwd. Met deze meting ontstaat een duidelijk beeld over de performance die een persoon o.b.v. kennis en vaardigheden zou moeten kunnen leveren en de performance die deze persoon in de praktijk daadwerkelijk levert.