



Talent & Organisatie

Powered by
Coretalents

Coretalents

... omdat een organisatie het zich niet kan veroorloven om het aanwezige talent niet te erkennen of optimaal en duurzaam in te zetten

Waarom zou ik een beroep doen op Coretalents?

Wij willen jouw mensen én jouw organisatie vooruit helpen en beiden in hun kracht zetten. De Coretalents-methode werd wetenschappelijk onderbouwd met een Cronbach's Alpha betrouwbaarheidsindex van .84.

Meer dan 40.000 analyses wezen uit de de Coretalents-methode werkt, plezierig is en onmiddellijk inzetbare oplossingen biedt. Ze vertrekt niet vanuit zelfbeoordeling en kent 94 miljard combinatie-mogelijkheden - ver weg van hokjes, types en vakjes.

Met meer dan 400 erkende Coretalents-analisten geven we een stevige onderbouw aan je HR-beleid, recruiteringsprocessen, successieplanning, wellbeing- en opleidingsprogramma's,...

Zodat je weet wie waarvoor in de wieg is gelegd. Welke taken, rollen en functies iemands ogen wel doen blinken of bij wie ze juist tonnen energie kosten. Wat iemand nog aan niet-aangeboord talent in huis heeft. Waarom iemand er de kantjes afloopt en waar hij dan wél tot zijn recht kan komen.

Natuurlijk hanteren we een warme, positieve insteek zodat jullie beiden duurzame keuzes maken - keuzes waar je als mens én organisatie ook na 25 jaar nog blij mee bent!



Wat is de unieke insteek van de Coretalents-methode?

Om de invulling van de rollen in je organisatie en de teamwerking te optimaliseren, is het essentieel dat je uitgaat van: **'de juiste mensen goed in hun vel en op de juiste plaats'**.

Dit veronderstelt naast een goed inzicht in de taken, rollen, functies en cultuur van de organisatie, een even gedegen kennis van de Aard, Potentieel én Intrinsieke Motivatie van elke medewerker. En hiervoor is de Coretalents-methode de ideale insteek .

Wij vertalen de gevraagde (kern)competenties van jouw organisatie naar het Coretalents-profiel van jouw medewerkers en omgekeerd.

Met de Coretalents-methode krijg je levenslang zicht op:

- ✓ het karakter,
- ✓ de talenten en
- ✓ de motivatie van je medewerkers.

En eens we de Coretalents-profielen van je medewerkers kennen bekijken we samen welke rollen en taken best aansluiten bij de gulden drie-eenheid van Aard + Potentieel + Intrinsieke Motivatie.



Wat biedt de Coretalents-methode je?

- ✓ Fundamentele onderbouw van je HR beleid: recruiting, promotie, demotie, Peter Principe, ...
- ✓ Optimalisatie van de samenwerking en communicatie binnen je organisatie
- ✓ Stijgend engagement van al je medewerkers
- ✓ Een verbeterde teamwerking & toegenomen wederzijds begrip
- ✓ Onderbouwde leidraad voor leiderschap, successieplanning, conflictpreventie, ...
- ✓ Een duurzame competentieontwikkeling van al je medewerkers
- ✓ Coaching, persoonlijke begeleiding, duurzame groeitrajecten op individueel en teamniveau
- ✓ Preventie van stress, burn-/bore-out preventie, een duurzamen re-integratie



Concrete toepassingen

Duurzame groei van sleutelmedewerkers

Leiderschap

Winning Teams

Recruterings en selectie

Interne loopbaanbegeleiding

Kerntalenten, (kern)competenties en rollen

High Potentials



Duurzame Groei van (sleutel)medewerkers

Mensen aantrekken, behouden en in hun kracht zetten waarbij we burn- en bore-outs vermijden en hun vitaliteit en wellbeing voor ogen houden, blijken vandaag een serieuze uitdaging. Daarbij worstelen velen met de wil tot diversiteit & inclusie.

Klassieke methodes en testen botsen in de praktijk al te snel op hun grenzen. Ze starten vanuit een typebenadering die veel te generiek en dus te oppervlakkig is, waardoor ze elk individu benaderen vanuit een theoretisch model. Dit resulteert onvermijdelijk in hokjesdenken en gaat voorbij aan de complexe nuances van ieders individualiteit.

Wat ontbreekt is de broodnodige kennis van de Aard van het beestje (= persoonlijkheid, karakter) + Potentieel (= talenten, aanleg tot kunnen mits opleiding en/of oefening) + Intrinsieke Motivatie (= goesting, willen).

Dat is precies het beeld dat de Coretalents-methode je biedt: een gefundeerde basis van het intrinsieke groeipotentieel van je medewerkers zodat ze effectief hun maximale capaciteiten kunnen waarmaken.



Leiderschap

Coretalents bekijkt 'leiderschap' veel ruimer dan enkel het opklimmen van de hiërarchische ladder.

Leiderschap definiëren we met kerntalents aan de hand van drie wezenlijke aspecten die in de meeste leiderschapsmodellen terugkomen:

- **Trek- of duwkracht:** een leider brengt immers mensen in beweging,
- **Menselijkheid of sociabiliteit:** een leider zonder volgers is een wandelaar,
- **Organisatie of rationaliteit:** want een leider wil ergens geraken,
- En een extraatje: de **visie** om lange termijn evoluties te zien en te initiëren

Elk onderdeel van leiderschap onderzoeken we apart. Zo wordt duidelijk voor welke rollen en taken een medewerker met gemak zal opnemen en welke onderdelen hem of haar meer energie zullen kosten. En dus welk leiderschap je mag verwachten.



Winning Teams

Wij geloven dat:

- Het succes en de **bottom line** van een bedrijf staat of valt met succesvolle, geëngageerde teams
- Het beste team ontstaat door het **samenspel** van ieders talent en mogelijkheden
- Een team niet verder evolueert dan de **persoonlijke groei** van zijn leider
- Iedereen het recht heeft om deel uit te maken van een succesvol, **geëngageerd team**

En daarom ontwikkelden we unieke 3 x 3 x 3 – aanpak waarbij we

- 3 succesvolle interventies tot één traject combineren: **teamdynamica – kerntalenten – jobmatching**
- op 3 niveaus tegelijkertijd werken: **medewerker – team – manager**
- 3 motiverende, objectieve meetpunten introduceren: **start – einde – 3 maand na afsluiting**

Rekrutering en selectie

Stel: een nieuwe collega komt aan boord. De verwachtingen zijn hooggespannen maar na enkele maanden blijkt dat die nieuwe collega er de kantjes afloopt. Dat de communicatie stroef loopt. Dat zijn baas er geen vat op heeft. Dat teamleden hem of haar niet meer zien zitten. Verwachtingen de bodem ingeslagen.

Met de Coretalents-methode maak je kennis met de mens als mens. Wij zorgen voor een structurele match tussen 'persoon' en 'organisatie'. Tussen de cultuur en mentaliteit, gevoeligheden, visie, strategische missie en geschiedenis van de organisatie en de mens achter de kandidaat. Die is immens veel meer dan alleen maar een CV: zijn dromen en verwachtingen, ambities en opleiding, cultuur en mentaliteit, kennis en kunde, normen en waarden, vaardigheden en ervaring, persoonlijkheid en talenten, intrinsieke motivatie en geschiedenis ...

Met de Coretalents-methode krijg je een zicht op het karakter van je kandidaat, zijn/haar ontwikkelingspotentieel én intrinsieke motivatie. En deze kennis matchen we met de kerncompetenties van je organisatie.

Zodat je een echt duurzaam HR-beleid kunt voeren dat zowel de strategische doelen van je organisatie als de persoonlijke ontwikkeling van je mensen centraal zet, combineert zelfs.



Interne loopbaanbegeleiding

Coretalents is sinds 2013 een van de voorlopers voor individuele loopbaanbegeleiding. Met onze ruim 60 experts en meer dan 1.000 loopbaanbegeleidingen per jaar, vormen we een lerend netwerk dat elkaar voortdurend inspireert en graag met elkaar best practices en nieuwe inzichten deelt.

We stellen deze expertise met kennis en ervaring ten dienste van jouw organisatie, zodat jij jouw werknemers een duurzaam positief groeitraject aanbiedt – en kunnen ze binnen jouw organisatie hun volledig potentieel waarmaken en professionele verbondenheid ervaren.

We doen dit door:

- het in kaart brengen van energiegevers en –vreters en zo verborgen en latente talenten zichtbaar maken
- het matchen van functies, taken en rollen aan de sterke kerntalenten van je medewerker
- het richten van je medewerker op toekomstige vaardigheden en competenties door optimalisatie van het groeipotentieel van je medewerker
- het optimaliseren van de samenwerking met collega's en het het zichtbaar maken van zowel synergieën als mogelijke conflicten



Kerntalenten, (kern)competenties en rollen

Kan je als organisatie nieuwe rollen definiëren die gekoppeld zijn aan de competenties en talenten van jouw medewerkers? Kan je als management jouw collega's helpen om vanuit hun talenten te kijken welke rollen het beste bij hen passen en welke minder? Kunnen we uitdagingen in het leerproces zichtbaar maken, medewerkers beter coachen, de participatie en 'purpose' van de medewerkers verhogen?

Ja, en als je daarbij de Coretalents-methode gebruikt zit je op rozen!

Per rol bepalen we immers een werkbaar aantal gewenste competenties en de daarbij horende kerntalenten. En dan matchen we op individueel niveau de rol / gewenste rol met de benodigde competenties en de Coretalents-constellatie van je medewerkers. Hierdoor wordt duidelijk wie voor welke rollen en taken duurzaam, positief, nu al (of mits opleiding) competent en met goesting kan worden ingeschakeld.

Deze match bespreken we met alle betrokkenen (waarbij we extra aandacht besteden aan persoonlijke verwachtingen, mogelijke successie-issues en de ambities van de organisatie. Eventuele nog te verwerven competenties worden opgenomen in een resultaatgericht Persoonlijk Ontwikkelingsplan.



High potentials

Als HR-verantwoordelijke of leidinggevende voel je het: die medewerker steekt er bovenuit, die heeft nog een enorm groeipotentieel. Maar hoe zorgen we er voor dat hij/zij dat effectief kan waarmaken, dat we hem/haar de ondersteuning bieden om dat groeipotentieel effectief te benutten en in te zetten binnen onze organisatie?

Een Coretalents groeitraject biedt de oplossing!

We zorgen voor:

- ✓ een uniek, compleet en genuanceerd zicht op drijfveren, waarden en sterktes
- ✓ een levenslang bruikbaar kompas met zicht op positieve rekbaarheid
- ✓ het in kaart brengen van energiegevers: sterke kerntalenten die ondersteunen in zijn/haar aspiraties
- ✓ een complete match tussen Coretalents-constellatie en de nog te verwerven competenties
- ✓ de perfecte insteek om dat levenslange groeipotentieel waar te maken
- ✓ een individueel traject met een empathische, warme aanpak en het volste respect voor ieders privacy





Waar geloven wij in?

We willen iedereen de kans geven zichzelf te kennen door de bouwstenen van zijn of haar persoonlijkheid in kaart te brengen, zonder jarenlange zoektocht. Zo kunnen mensen een leven lang duurzaam positieve keuzes maken en krijgen ze goesting zichzelf 'waar' te maken.

We doen dit door eenmalig je kerntalenten in kaart te brengen, die én je karakter én je talenten én je motivatie blootleggen.

In een notendop:

- **krachtig:** we zetten mensen in hun kracht
- **positief ondersteunend:** ons doel is om mensen gelukkig te maken, onze methode is er voor iedereen, oordeelloos en bovendien plezierig
- **no-nonsens:** onze uitzonderlijke accuraatheid is bewezen waardoor we waardevolle, juiste en werkzame oplossingen bieden



Wat zeggen onze klanten?

Iemand's kerntalenten naar boven halen en hun interconnectiviteit analyseren heeft voor mij een compleet nieuw beeld gecreëerd op het inzetten en beoordelen van elkeens potentieel: daar waar vroeger de klemtoon lag op het bijschaven van bepaalde minder succesvolle performance items aan de hand van (vaak) repetitieve specifieke training of coaching, ligt nu terecht meer het accent op de verdere stimulus van de best scorende karakteristieken. Een werknemer en zijn werkgever hebben er immers alle baat bij elkaar te vinden in deze win-win relatie: de werknemer dient geen nutteloze tijd en energie meer te stoppen om zich te 'specialiseren' in gedragspatronen die niet in zijn natuurlijke habitat thuishoren, en de kennis van eenieders kerntalenten laat de werkgever toe elke werknemer in te zetten in die constellatie en voor die taken waar de werknemer de meeste progressie zal vertonen. *Dr.ir. Jan Peynsaert (Plant Manager BP Lubricants)*

Zelden meegemaakt: zelfs de meest volhardende sceptici hadden (snel) een aha-ervaring. Elkaars kerntalenten kennen opent deuren voor het doorschuiven van bepaalde taken onder collega's van verschillende afdelingen/disciplines: dat is effectiviteit en efficiëntie samen. Gehoord: "Eindelijk eens een HR-techniek waarbij mensen niet in een hokje worden geduwd." Kerntalenten toepassen op (tijdelijke) teams ... stel eens een echt multidisciplinair en evenwichtig team samen. *Dr.ir. Bart Van der Linden (Plant Manager PB Gelatins - Tessenderlo Chemie)*

De Coretalents-methode biedt een gemeenschappelijke taal die doorheen en over alle niveaus en functies heen begrepen wordt. De methodiek draagt bij tot het aanvaarden van elkaars sterkten en valkuilen, ze ontwapent en verbindt. *MSc Christa Van Oostende (HR Director Cofely Axima - GDF Suez)*



Waarom kiezen voor de Coretalents-aanpak?

Uniek: Coretalents lanceerde in 2005, na ruim vijftien jaar intensieve en wereldwijde ontwikkeling, de Coretalents-methode. We ontdekten dat iedereen **23 kerntalenten** heeft die **elk sterk, half of klein** aanwezig zijn.

Kinderen tonen hun aard, potentieel en intrinsieke motivatie nog heel zuiver in hun favoriet kinderspel, maar bij het opgroeien internaliseren we verwachtingen en beginnen we vaak keuzes te maken die niet bij onze 'kern'-talenten aansluiten. Zo komen we in studies en jobs terecht die ons niet liggen of zelfs doen opbranden, en lopen allerhande relaties moeizamer dan zou kunnen. Onze methode gaat **via de kindertijd** terug naar die ware kern. Daar vinden we alle informatie over wat bij je past en zal passen, waar je zin in hebt en zult hebben, en wat je potentieel is – dus ook wat je energie geeft of kost.

Een leuke methode: onze methode vertrekt **niet vanuit zelfbeoordeling** en onderscheidt zich alleen al daarmee van andere methoden. We vragen niet naar jouw interpretatie van wie je bent, wat je graag doet of wat je goed kan. Onze methode is juist onafhankelijk en bijzonder objectief; op zelfbeoordeling zit immers je eigen waardeoordeel in de weg. We vragen je daarentegen via een **plezierige vragenlijst** wat je als kind graag speelde en hoe. We kijken **oordeellos** terug en dat vormt de solide basis voor onze analyse. Onze vragenlijst is natuurlijk **wetenschappelijk gevalideerd** (betrouwbaarheids-index Cronbach's Alpha van maar liefst .84).



Waarom kiezen voor de Coretalents-aanpak?

Compleet én genuanceerd: quasi alle methodes die mensen inzicht in zichzelf willen verschaffen, slaan in hun zoektocht naar efficiëntie de individuele eigenheden over. Je belandt zo in een hokje dat niet écht van jezelf voelt en zo uiteindelijk geen **écht bruikbare betekenis** heeft. Wij brengen liefst 23 kerntalenten in kaart die ieder ingeschaald worden als sterk, half of klein aanwezig én onderling gelinkt worden in hun effect op elkaar. Dat maakt dat er 3 tot de 23e ofwel **94 miljard combinaties** mogelijk zijn. Via één methode kunnen we dus zeer persoonlijk werken: op maat en toch snel en efficiënt. Wist je dat er bijvoorbeeld 81 combinaties alleen al rond creativiteit bestaan?

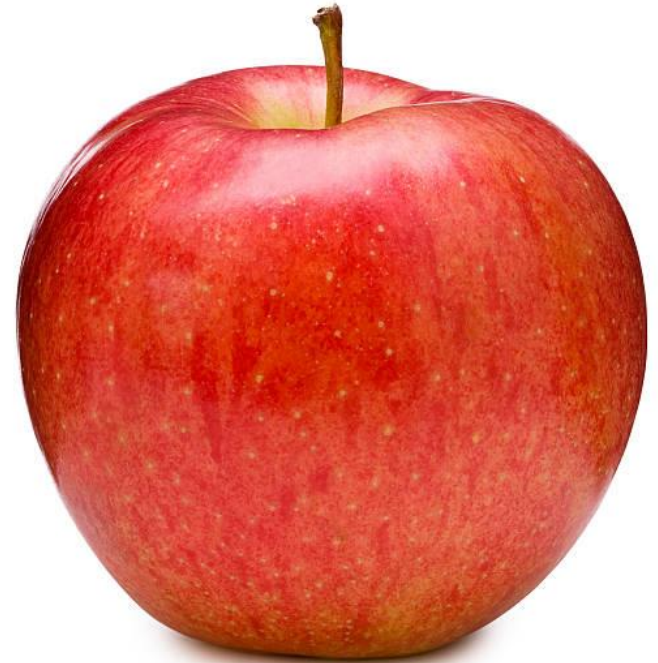
Een levenslang kompas: we gaan we er prat op **mensen en organisaties écht vooruit te helpen**. Meer dan 40.000 analyses en meer dan 30 jaar ervaring in werving in selectie, coaching, burn-/bore-out preventie, teamwerk, leiderschap, outplacement, ... bewijzen dat onze methode wérkt. We leiden je dan ook naar je diepste kern! Jouw Coretalents-profiel geeft je een levenslang geldig instrument: om positieve keuzes voor nu én je toekomst te maken. Om je talenten heel precies te benoemen en in **alle aspecten van het leven** in te zetten. Om je beperkingen met liefde te begrijpen en omarmen.

In organisaties is deze (zelf)kennis een noodzakelijke voorwaarde voor het uitbouwen van een menselijk én toekomstgericht beleid: een **medewerker** kan niet maximaal floreren of de juiste rol in een **team of organisatie** vinden en ten volle opnemen zonder deze zelfkennis.



Als je de kerntalenten hebt om een appel te worden, word dan die lekkere, zoete, dikke, sappige, knapperige en blozende appel! Probeer niet wanhopig een peer te zijn ...

Danielle Krekels, ontdekker kerntalenten






Talent & Organisatie

Powered by
Coretalents

Contacteer ons.
Wij helpen je
graag!

 +32 16 82 04 82

 +32 473 624 525

 dirk@coretalents.eu

 www.coretalents.eu