

AGILE TALENT BOOST



Sneller groeien in een Agile rol

Ontwikkelen op basis van aanleg en feedback

Sneller groeien in een Agile rol

Ontwikkelen op basis van aanleg en feedback

Aanleiding

Agile rollen vragen specifieke competenties van medewerkers. Deze competenties zullen niet vaak één op één overeen komen met competenties die medewerkers in hun voorgaande rollen ontwikkeld hebben.

De Agile Talent Boost is bedoeld om medewerkers te helpen bij hun ontwikkeling, in de Agile rol die zij vervullen. Dit gebeurt op basis van heldere inzichten die direct te vertalen zijn in concrete en pragmatische ontwikkelacties. Dit maakt de ontwikkeling zinvol en efficiënt, waardoor snellere groei in de rol mogelijk is.

De Agile Talent Boost

De Agile Talent Boost biedt een solide, persoonlijke basis voor bewuste keuzes met betrekking tot ontwikkeling van medewerkers in een Agile rol.

De Agile Talent Boost is gebaseerd op en ontwikkeld met behulp van de TMA methode en instrumenten. **fit4agile** heeft voor verschillende (scaled¹) Agile rollen basisprofielen opgesteld. Deze zijn uitgewerkt in competenties en gedragsvoorbeelden. De gedragsvoorbeelden beschrijven het gewenste gedrag in de rol. De basisprofielen zijn uitgebreid opgezet, zodat ze maximaal handvatten kunnen bieden bij de ontwikkeling van medewerkers. Basisprofielen kunnen per organisatie worden aangepast. Op dit moment zijn de volgende profielen beschikbaar:

- ➔ Product Owner
- ➔ Scrum Master
- ➔ Development Team Member
- ➔ Product Manager
- ➔ Release Train Engineer

360 Graden feedback

Met de Agile basisprofielen wordt het mogelijk om *360 graden feedback* te vragen.

Voor de Agile Talent Boost wordt online feedback verzameld van anderen met betrekking tot het vaardigheidsniveau voor de relevante competenties. De feedback wordt gevraagd op de bij de competenties horende gedragsvoorbeelden. Deze feedback zegt iets over het gedrag dat feedbackgevers hebben waargenomen van de medewerker in de rol. Ook de medewerker zelf geeft aan hoe hij / zij zichzelf ziet op basis van deze gedragsvoorbeelden.

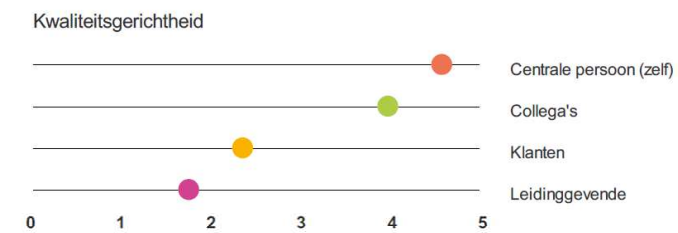
De verzamelde feedback wordt op overzichtelijke wijze gepresenteerd en kan op verschillende detailniveaus worden bekeken. Daarbij kan onderscheid gemaakt worden tussen verschillende

¹ Scaled Agile rollen gebaseerd op SAFe®

typen feedbackgevers, bijvoorbeeld de centrale persoon (de medewerker zelf), collega's / teamleden, klanten en de leidinggevende (vanuit HR perspectief). Het laagste detailniveau is gedragsvoorbeeld.



Drie detailniveaus van feedback



| | | CP | LG | MW | KL | CO | OV | Totaal anderen | GAP |
|--|-------------------------|------------|------------|------------|------------|----------|----------|----------------|-------------|
| Kwaliteitsgerichtheid | Aantal | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 5 | |
| houdt zich aan de voorgeschreven kwaliteitseisen | Hoogste | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | | 4 | |
| | Gemiddeld | 5 | 3 | 2,5 | 2 | 4 | - | 2,8 | -2,2 |
| | Laagste | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | | 2 | |
| herstelt fouten als deze aan het licht komen | Hoogste | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | | 4 | |
| | Gemiddeld | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | - | 2,2 | -1,8 |
| | Laagste | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | | 1 | |
| ondernemt zelfstandig actie om de kwaliteit van het eigen werk te waarborgen | Hoogste | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | | 3 | |
| | Gemiddeld | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | - | 2,4 | -2,6 |
| | Laagste | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | | 2 | |
| | Totaal gemiddeld | 4,6 | 1,8 | 1,9 | 2,4 | 4 | - | 2,4 | -2,2 |

Legenda: CP = CP, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in hoe de deelnemer zichzelf ziet en de feedback van anderen?

Tijdens het terugkoppelgesprek met de medewerker wordt ingegaan op deze vraag en wordt de medewerker aangezet te denken over de oorzaken en gevolgen van de overeenkomsten en verschillen. Inzichten die zo ontstaan bieden een versterkt besef van sterke punten en nieuwe aanknopingspunten voor ontwikkeling in de rol.

Performance Matrix

Als de medewerker de Agile Talent Match heeft gedaan, kunnen hier zeer waardevolle inzichten aan toegevoegd worden. De Agile Talent Match zegt iets over de aanleg van een medewerker voor de competenties die horen bij de Agile rol die hij / zij vervult.

Aanleg voor een competentie wil echter niet zeggen, dat een medewerker ook vaardig is in de betreffende competentie. Andersom is het mogelijk dat iemand vaardig is (geworden) in een competentie zonder hier veel aanleg voor te hebben.

Door de resultaten van de 360 graden feedback te combineren met de aanlegcores van de Agile Talent Match kan een *performance matrix* worden gemaakt. Hiermee wordt in één oogopslag duidelijk waar de grootste versnelling mogelijk is in de ontwikkeling van de medewerker en welke ontwikkelacties het meest zinvol zijn. De performance matrix maakt ook duidelijk welke

competenties minder makkelijk te ontwikkelen zijn of waar misschien zelfs voorzichtigheid is geboden.

Hieronder is een schematische weergave van een performance matrix opgenomen.



Aanpak

De Agile Talent Boost kent de volgende stappen:

1) Profielen aanscherpen en draagvlak verkrijgen (optioneel)

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 (optioneel)

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

3) Feedback verzamelen

Vervolgens worden gekozen feedbackgevers online uitgenodigd hun feedback te geven. Naast de feedback op de gedragsvoorbeelden met een score van 1 tot 5, is het mogelijk om open feedback te vragen per competentie.

4) Performance matrix

Deze waardevolle stap is alleen mogelijk als de medewerker de Agile Talent Match heeft gedaan. In de performance matrix worden aanlegsscores voor de rol uit de Agile Talent Match gecombineerd met de vaardigheidsscores van de 360 graden feedback competentie analyse.

5) Individuele terugkoppelgesprekken met de medewerkers

Op basis van het feedback rapport (en de performance matrix) worden de bevindingen met de medewerker besproken en gevalideerd door een gecertificeerd TMA professional. Die gesprekken zijn voor de medewerkers een mooi loopbaan coachmoment.

6) Advies aan leidinggevende / opdrachtgever

Per kandidaat wordt aan de leidinggevende, door de TMA professional, een advies uitgebracht ten aanzien van de ontwikkeling van de medewerker.

7) Ontwikkelacties

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

8) Performance groeimeting (optioneel)

Door na ca. 6 maanden nog een keer een competentie meting te doen, kan de groei van een kandidaat eenvoudig inzichtelijk worden gemaakt. Dit kan door de uitkomsten van de twee competentiemetingen te vergelijken.

Niet onbelangrijk ...

Wanneer bij de ontwikkeling de nadruk komt te liggen op competenties waarvoor de medewerker niet veel aanleg heeft, kan er veel kostbare tijd, geld, energie en plezier verloren gaan. De kans is groot, dat de vaardigheid voor de betreffende competenties niet (snel) het gewenste niveau bereikt. De ontwikkeling van dergelijke competenties moet in het juiste perspectief geplaatst worden en verlangt een aangepaste benadering.

Door de ontwikkeling nadrukkelijk te richten op competenties waarvoor de medewerker veel aanleg heeft, kan versnelde groei gerealiseerd worden. Dit heeft positieve effecten voor de medewerker als persoon en voor zijn / haar prestaties. Uiteindelijk heeft dit natuurlijk ook positieve impact op het Agile team waartoe de medewerker behoort en de resultaten die per iteratie worden gerealiseerd.



Met de **Agile Talent Boost** kun je richting geven aan zinvolle en pragmatische ontwikkeling in een Agile rol. Die ontwikkeling kan aanzienlijk worden versneld door onderbouwde keuzes te maken voor passende ontwikkelacties, op basis van talent en feedback.

Meer informatie

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

- Marc de Goeij, marc@fit4agile.com, 06 – 53 39 09 35 of
- Hanneke Jaques, hanneke@fit4agile.com, 06 – 101 66 33 2