

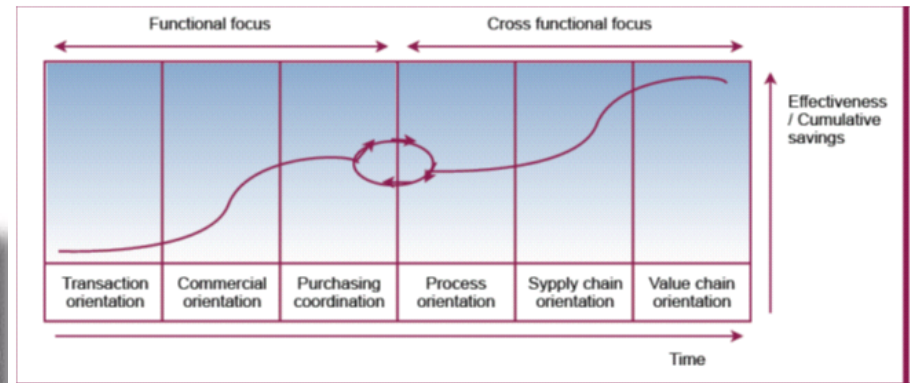
Young Potential Ontwikkelprogramma “Kijkje in de keuken”

Karin Andela

Consultant/Coach Benefit Inkoopadviesgroep BV

Young Potential Ontwikkelprogramma

Waar komt het o.a. vandaan...?



Figuur 15: het ontwikkelingsmodel van Van Woele et al. (1999)



Wie steekt er boven het maaiveld uit?



Inkoper 2.0



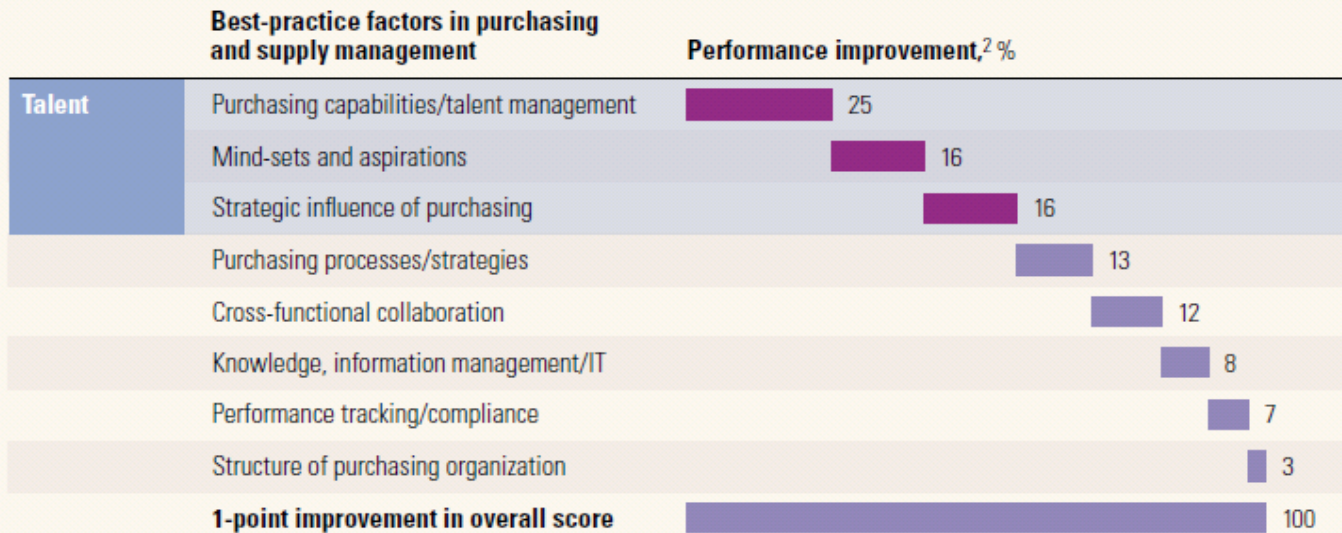
De waarde van inkoop start met de juiste mensen

“ Creating a high performance procurement organization starts with managing people”

(McKinsey 2007)

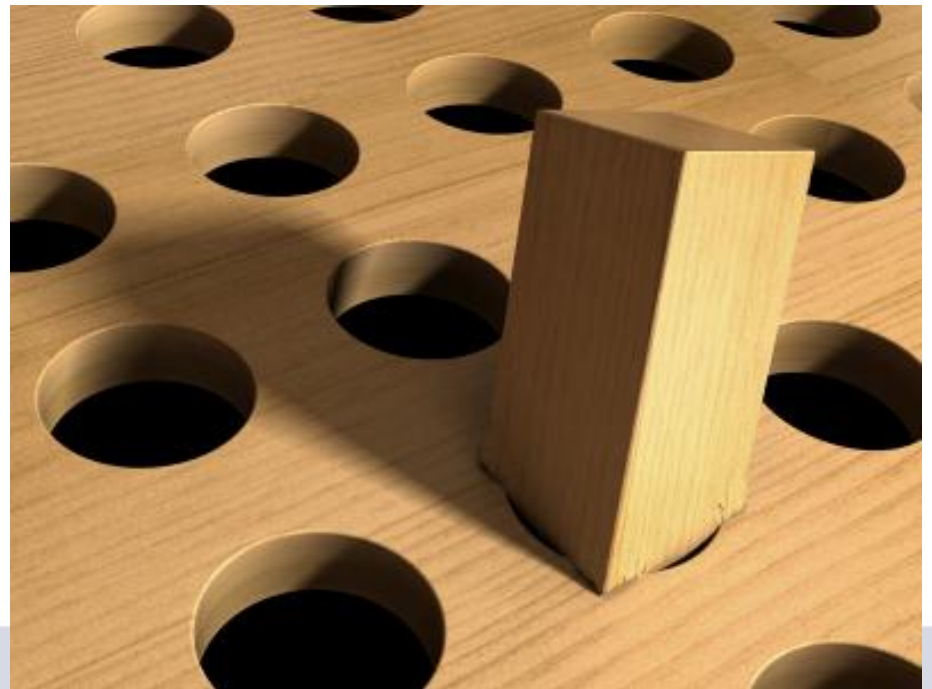
People matter most

Weight of factors associated with 1-point increase in survey score¹



Spanningsveld vraag en aanbod

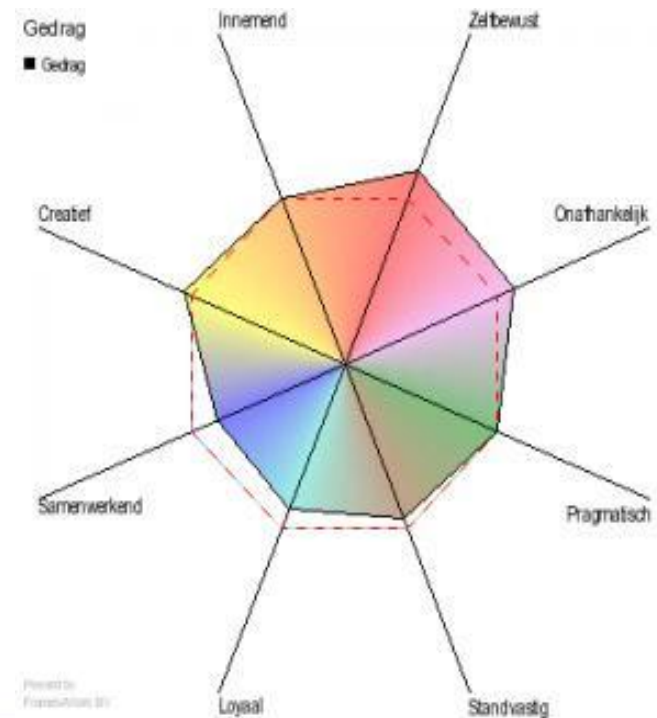
- **Inkoper 2.0**
 - Kennis en inzicht
 - Vaardigheden
 - Houding en persoonskenmerken
 - Motivatie
- **Maturity – gap**
- **Waarden**



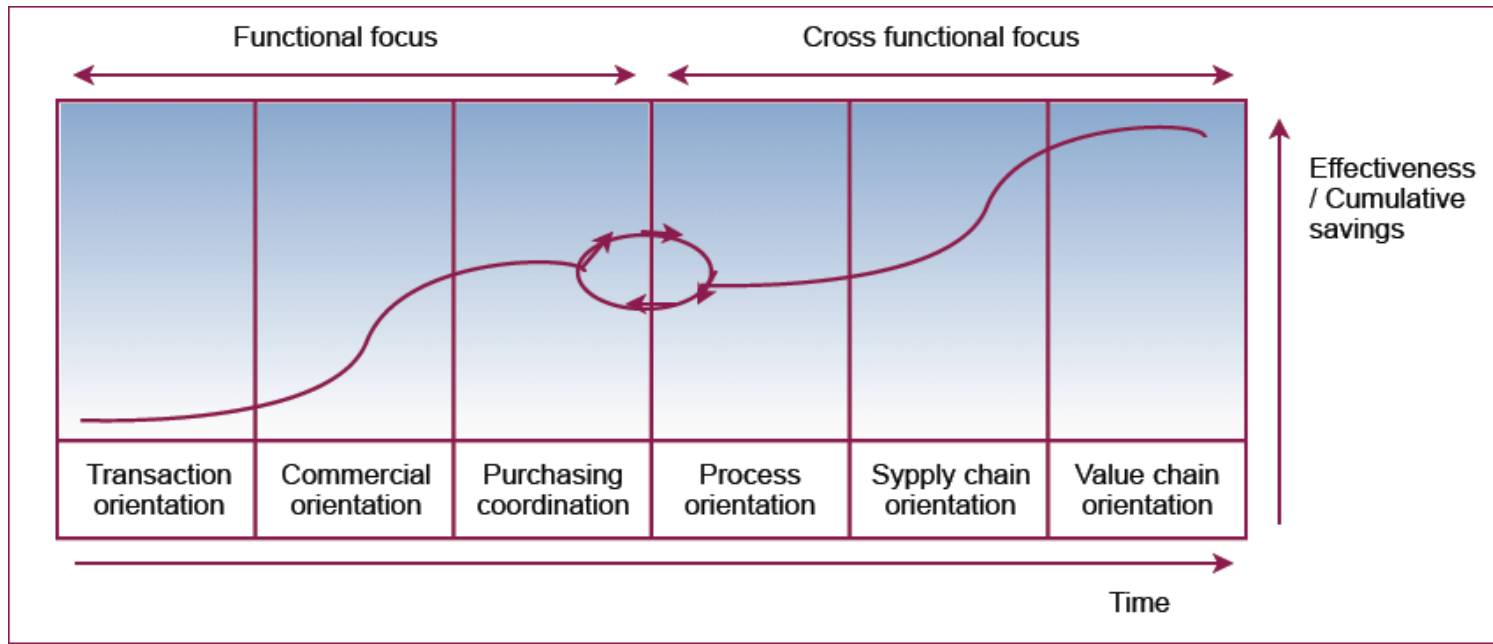
Inkoper 2.0 – ambitie profiel

(Rol) Verandering met name meer “dynamisch” qua houding en gedrag

- Lef, Leiderschap en onafhankelijkheid
- Innovatiegericht, explorerend
- Organisatiebewust handelen en aanpassingsvermogen
- Veranderbekwaam
- Integraal en procesgericht
- Analytisch, planmatig, methodisch



Werving en competenties in relatie tot maturity

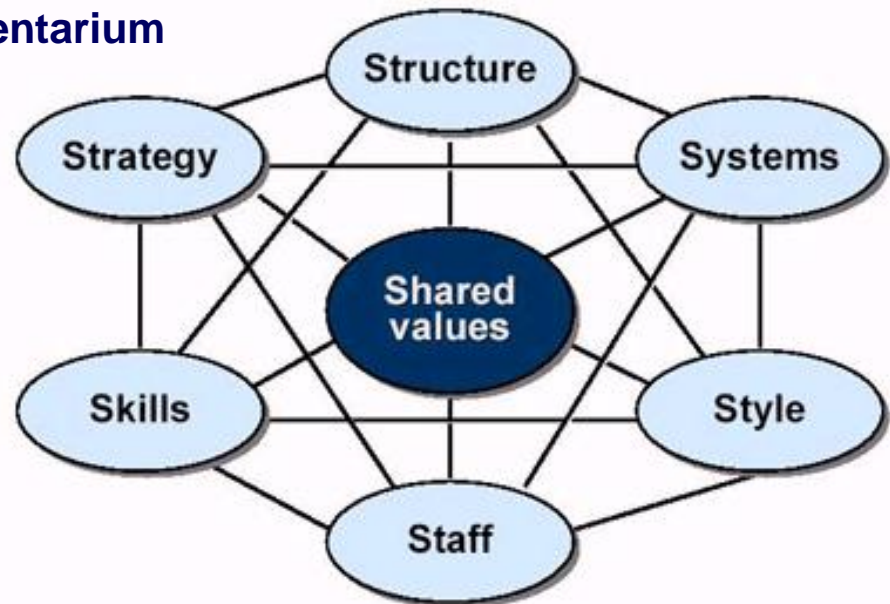


Figuur 15: het ontwikkelingsmodel van Van Weele et al. (1999)

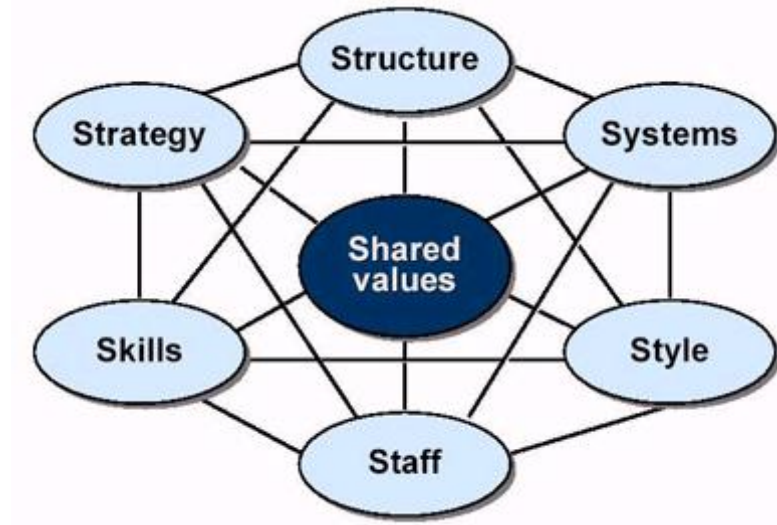
Elke fase vraagt eigen dominante competenties

Belang van motivatie en waarden...

- **Werknemer 2.0 kiest bewuster voor een baan:**
 - Van Functionaris naar Persoonlijkheid
 - Life-time Education
 - Succesvol inzetten van talenten: sterktes basis voor ontwikkeling
 - Het nieuwe werken – instrumentarium
 - Outputgericht
 - Kennis is kracht
 - Flexibele arbeidsvormen



De juiste combinatie?



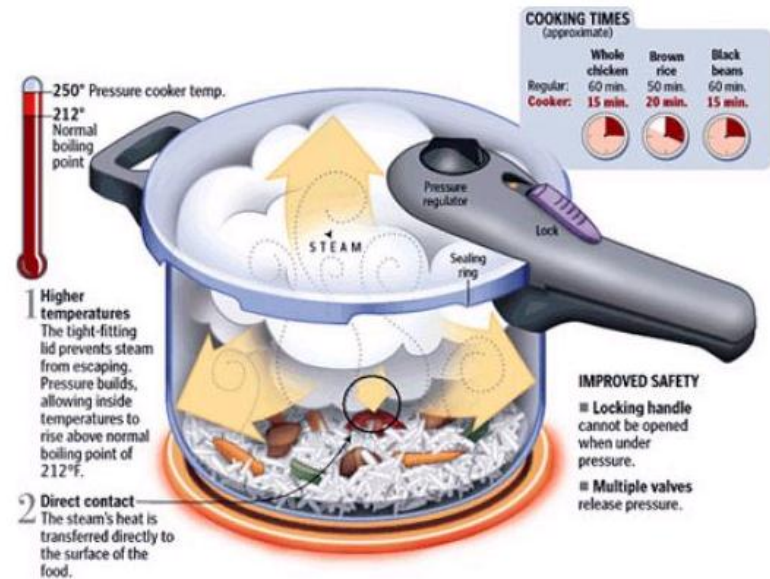
Waar halen we ze vandaan?



Onze oplossing

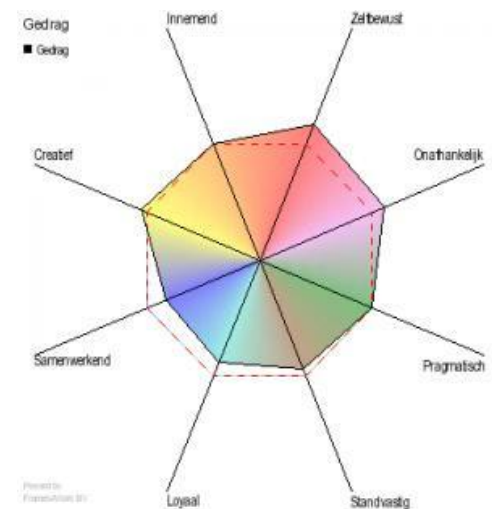
Young Potential Ontwikkelprogramma – menu:

- Werving en selectie
- Inkoopvakkennis
- Persoonlijke effectiviteit
- Ervaring
- Traject van 15 maanden
- High impact:
leren en toepassen



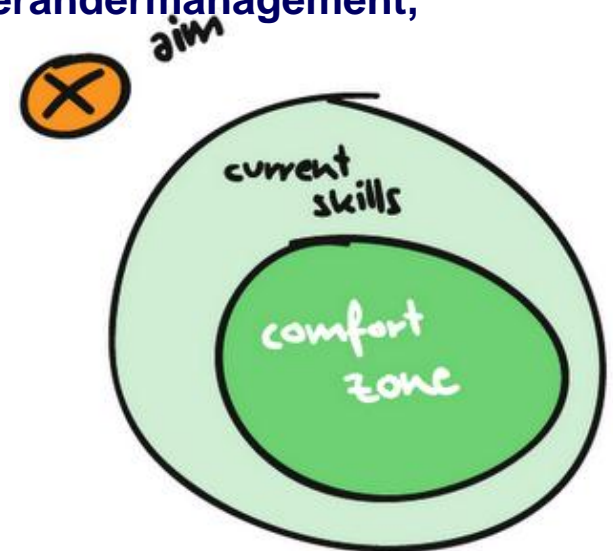
Werving en selectie - ingrediënten

- Young Potentials – HBO/Academisch tot 3 jr ervaring
 - Werving = continue proces
 - Competenties: profiel trainee, inkoper 2.0, ontwikkelbaar?
 - RDA competentie en motivatie assessment
 - Opdrachtgever specifiek
 - Selectie samen met opdrachtgever
-
- Arbeidsvoorwaarden Benefit - afgestemd
 - Trainee in dienst van opdrachtgever - na 15 maanden



15 maanden ontwikkelen: 'Bereiding

- **Inkoop**
 - Vakkennis : NEVI 1 en 2 tactisch
 - Inkoopprojecten (koppeling aan leerdoelen) opdrachtgever
 - Benefit
- **Persoonlijke effectiviteit en vaardigheden**
 - 12 trainingdagen: o.a. Project management, Verandermanagement, Adviesvaardigheden, Conflicthantering,
 - Persoonlijke Ondernemersplan (BV-Ik)
 - Rode Draad project
 - Intervisie
- **Coaching en begeleiding**
 - 1:1 Coaching – Doelen ondernemersplan
 - 3 gesprek: Trainee – opdrachtgever – Coach
 - 360° feedback

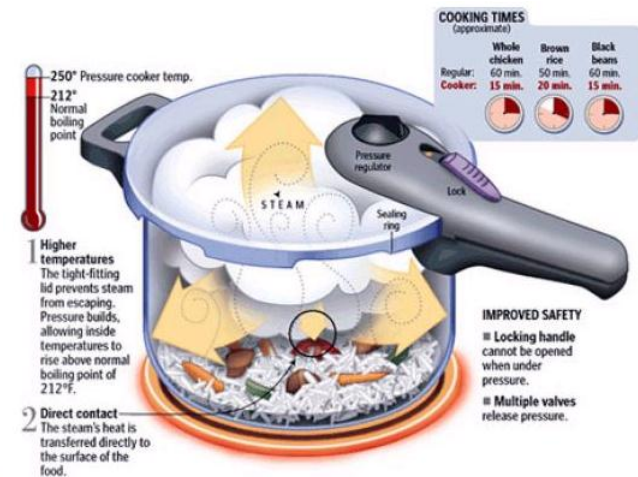


Het ontwikkelproces: 'In de pan'

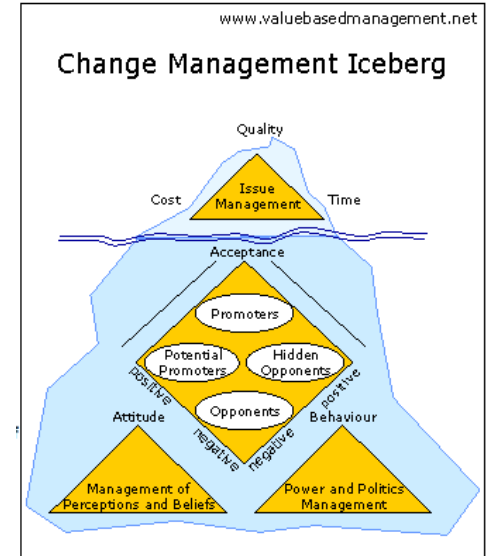
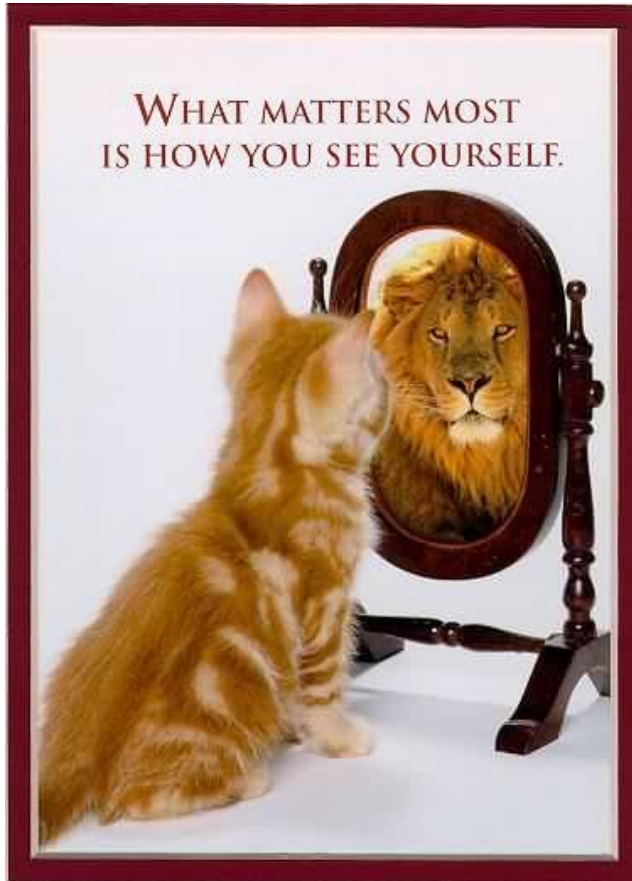
- ✓ Wat is persoonlijke effectiviteit? Persoonlijke $E=K \cdot A$
- ✓ Aandacht en focus op talenten en motivatie!!!
- ✓ Zelfbeeld en Bewustwording
- ✓ Competentie /Motivatie assessment en 360° feedback
- ✓ Verleg focus van Wat naar HOE
- ✓ Verlaat comfortzone (uitdagende doelstellingen)
- ✓ Feedback, uitproberen, evaluatie, reflectie = leren
- ✓ Leeromgeving (fouten maken mag)

Competentie-ontwikkeling gekoppeld aan businessdoelen

Ontwikkelen is “doen” en “ervan leren”
Samen in context!



Het avontuur.....



*I hear and I forget.
I see and I remember.
I do and I understand !*



15 maanden ontwikkelen: 'Gerecht'

- Eindpresentatie 'Rode draad' aan alle opdrachtgevers
- Succesvolle instroom voor u
- Hoge motivatie en betrokkenheid
- Zelfstandige inkoopprofessional richting senior niveau





**Een pittig en succesvol programma voor de trainee
en opdrachtgever**

Oktober 2011 starten – directe inzet

December 2012 – zelfstandige inkoopprofessional

Value by People

=

Value in Procurement