



TAYLOR

THE CORE VALUES COMPANY™

PROTOCOLS



KERNGERICHT IN BEDRIJF

Bedrijfs optimalisatie en Vitalisering in 1!

Taylor Protocols™, uw partner in werving, selectie en bedrijfsoptimalisatie

In deze bedrijfsfolder laten we u in vogelvlucht zien wat Taylor Protocols™ is, wat de verschillende onderdelen van de Taylor Protocols™ Management Toolbox zijn, en de manieren waarop deze onderdelen ingezet kunnen worden in uw bedrijf, maar bijvoorbeeld ook in coaching, team- en persoonlijkheidsontwikkeling.

In Nederland is een kleine groep zelfstandig werkende coaches en consultants die gelicenseerd zijn om met de Taylor Protocols™ tools te kunnen werken om uw bedrijf te helpen een hogere ROI te halen en u de "cutting-edge" te geven waar in deze huidige economie zo naar gezocht wordt.

Via Taylor Protocols Europe™ kunt u, vrijblijvend, een advies vragen welke van de tools voor uw bedrijf het meest geschikt en rendabel zijn. Neem hiervoor contact op met:

Taylor Protocols™ Europe

Jan Gerritsen
President Taylor Protocols Europe

T: 053-8511395

M: info@taylorprotocols.nl

W: Taylorprotocols.nl

Of met uw gecertificeerde
Taylor Protocols™
coach/consultant

Robbert H. Sedee



T: 06 27440746

W:kerngerichtinbedrijf.nl

De Core Value Index™ test

Waarom de CVI™ test?

De Core Value Index (CVI™) is de basis van alle Taylor Protocols producten. De test gedurende 15 jaar tijd ontwikkeld door Lynn E. Taylor en door onafhankelijke onderzoekers gevalideerd. De CVI biedt een schat aan inzichten in de sterktes en de zwaktes van de persoon. De CVI meet, zoals Maslov dat beschrijft, de aangeboren en onveranderlijke kernwaarden van een persoon, zijn/haar drijfveren dus. Deze aangeboren en onveranderlijke drijfveren vormen de natuur van de persoon (nature), als het ware de blauwdruk van de persoonlijkheid. Door milieu, opvoeding, ervaringen en het aanpassen aan de omgeving wordt de natuur van de persoon "omgebogen" en gaat men sociaal wenselijk gedrag vertonen (nurture). Door deze invloeden kunnen iemands beste kwaliteiten naar de achtergrond verdwijnen of zelfs verborgen worden. Lynn E. Taylor omschrijft het als volgt: "If you know who you are, and what you are, you find your place of highest and best contribution."

Taylor Protocols™ Core Value Index-test™ (CVI™) onderscheidt zich van standaard persoonlijkheidstesten die op de markt zijn doordat zij als enige de aan het karakter ten grondslag liggende aangeboren drijfveren meet. Andere testen meten alleen het aangepaste gedrag van een persoon op het moment van de test en dus niet hetgeen aan het karakter ten grondslag ligt, 'that what makes you tick', zoals de Engelsen zo mooi zeggen.

Men kan het gedrag (proberen) aanpassen, maar de onderliggende "blauwdruk" en drijfveren niet.

De CVI™ heeft, als gevolg hiervan, dan ook geen "uiterste houdbaarheidsdatum". Alle andere testen moeten na gemiddeld twee jaar opnieuw afgenomen worden om een betrouwbaar beeld te houden van de geteste persoon en op diens gedragsaanpassingen. De betrouwbaarheidsgraad van deze testen ligt gemiddeld tussen de 50-70%.

Zo niet de CVI™. Aangezien iemands aangeboren persoonlijkheid niet wijzigt, is de uitkomst van de CVI™ in principe altijd dezelfde, jaar in, jaar uit. Uitgebreid onderzoek in de V.S. heeft uitgewezen dat de z.g. repeat-score 94%(!) bedraagt. Hiermee is de CVI™ een uiterst degelijk en betrouwbaar instrument gebleken. Dit is dan ook de reden dat vele van de Fortune-500 bedrijven deze test gebruiken en er bijzonder goede resultaten behaald worden met de Taylor Protocols™ Management Toolbox.

De kernwaarden

Iedereen kijkt vanuit een ander perspectief naar de wereld. Dit unieke perspectief wordt gestuurd door onze aangeboren en onveranderlijke kernwaarden en bepaalt wie wij zijn.

Door opvoeding, opleiding, levenservaring of onze omgeving kan het zijn dat we ons anders gaan gedragen dan het gedrag dat bij onze natuur past. Dit "sociaal wenselijke gedrag" kan onze gedragingen of de perceptie van onze persoonlijkheid veranderen, maar niet wie we zijn.

Elk individu bezit een unieke verhouding tussen de z.g. kernwaarden. Wanneer deze verhouding aansluit bij een functieprofiel, spreken wij van een Top Performer.

Door de CVI-test™ te koppelen aan het Top Performer Profile™ (waarover verderop in de folder meer) heeft u een zeer krachtige en betrouwbare (HR) tool in handen.

De combinatie van beide producten geeft de werkgever namelijk een objectief beeld of de aangeboren drijfveren van de kandidaat aansluiten bij het gevraagde functieprofiel. U zoekt dus niet meer zozeer een kandidaat die qua ervaring en opleiding de functie zou moeten kunnen uitvoeren, met Taylor Protocols selecteert u de kandidaat die geschapen is voor deze functie! Een fundamenteel andere uitgangspositie dus!

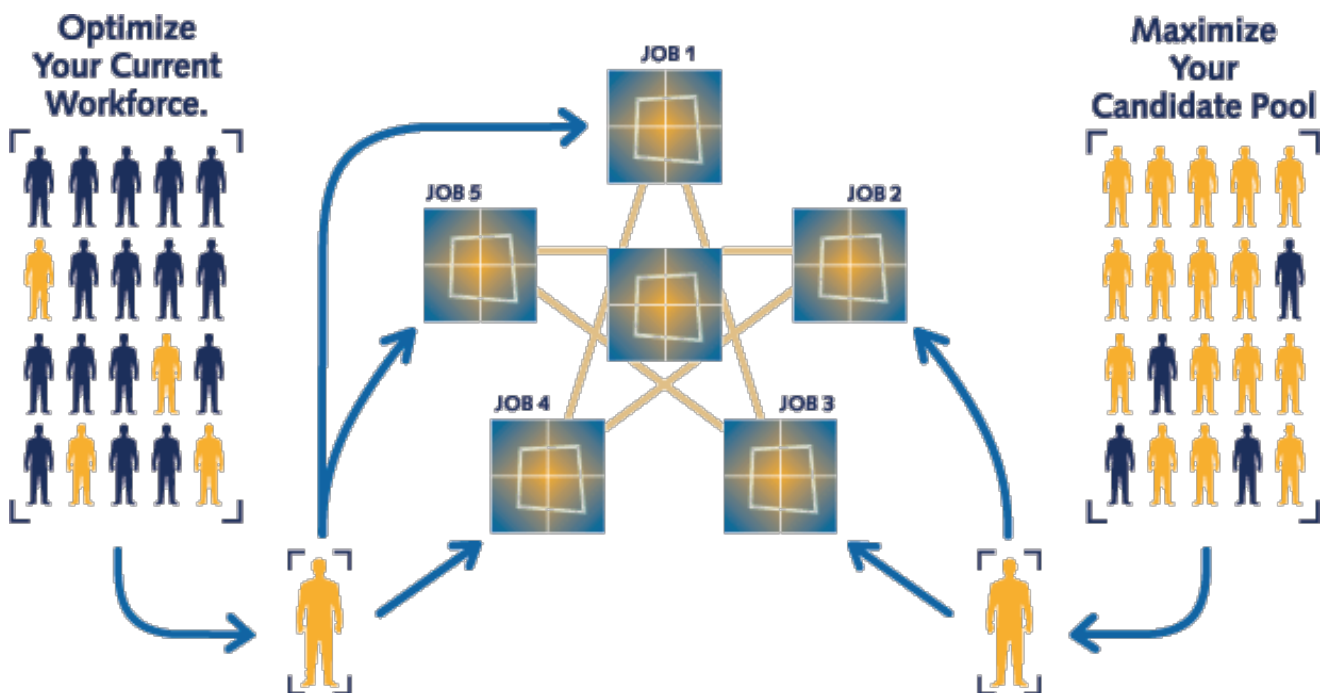
Het 80/20 Protocol™

Wat is het 80/20 Protocol™?

Het 80/20 Protocol™ is de overkoepelende, complete toolbox die alle producten omvat die de prestaties en daarmee het rendement van uw bedrijf drastisch verhoogt.

Uit onderzoek en validatie is gebleken dat, wanneer er meerdere bedrijfsprocessen of posities tegelijkertijd onder de loep worden genomen, er een bijkomend gunstig effect optreedt voor de cliënt. De Taylor Protocols™ zijn in staat om een voorschrift te geven voor het intern verplaatsen van mensen die op hun huidige positie binnen de organisatie matig of slecht functioneren naar een nieuwe positie waarin hun individuele Core Value Natures™ meer aansluiten op die van de huidige A spelers op die positie. Dit stelt de organisatie niet alleen in staat beter in te huren, maar ook de bestaande plekken binnen de organisatie beter te verdelen zodat iedere employee optimaal zal kunnen presteren, waarmee het Human Capital Efficiency op een volledig nieuw niveau wordt gebracht.

Resultaat: Blijere werknemers die minder ziek zullen zijn, verhoogde output en rendement en daarmee een goede Return on Investment!



Op de volgende pagina's treft u een uitgebreide beschrijving aan van de verschillende onderdelen van de Taylor Protocols™ Management Toolbox. Een folder alleen doet echter geen recht aan de uitgebreide mogelijkheden van de Toolbox. Laat u, na lezing van deze folder dan ook verder informeren door één van onze coaches / consultants!

Wat is het Top Performer Profile™ van Taylor Protocols™ en hoe werkt het?

Opstellen van een Top Performer Profile™

Het Top Performer Profile™ is de eerste pre-selectie tool die dient als een objectief filter aan het begin van uw wervingsproces. Het TPP™ is gebaseerd op de CVI's van de top performers binnen uw bedrijf. Taylor Protocols maakt gebruik van haar gepatenteerde algoritmen om patronen te vinden in CVI's van de bestaande top performers. Hierdoor ontstaat een benchmark en daarmee een filter om een voorselectie van de toekomstige top performers uit de binnengekomen kandidaten voor een bepaalde functie objectief te maken.

De selectieprocedure volgens de Taylor Protocols Employee Pre-Selection Sciences™

Na het opstellen van de TPP ontvangt elke kandidaat, intern of extern, voor de gegeven positie een e-mail met een link naar de CVI™. De CVI™ wordt dan ingevuld door de kandidaat en de score wordt automatisch ontvangen door de hiring manager of HR-professional en automatisch vergeleken met de Top Performer Profile. Een aanbeveling voor verdere actie volgt hier uit.

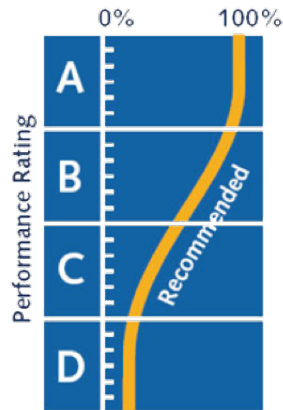
Na deze pre-selectie weet u welke kandidaten wel en niet voldoen aan de benchmark van de huidige toppers in de betreffende functie. Vervolgens screent u de kandidaten op basis van het vooraf door u vastgestelde functieprofiel op de benodigde competenties.

Deze gevalideerde en bewezen methode stelt de organisatie consequent in staat nieuwe toekomstige top performers te identificeren. Dit verhoogt niet alleen drastisch de kans op succes van het vinden van top performers, maar het bespaart ook tijd, geld en middelen in het vinden van de juiste kandidaten en het elimineren van degenen die niet zullen slagen in de beschikbare functie.

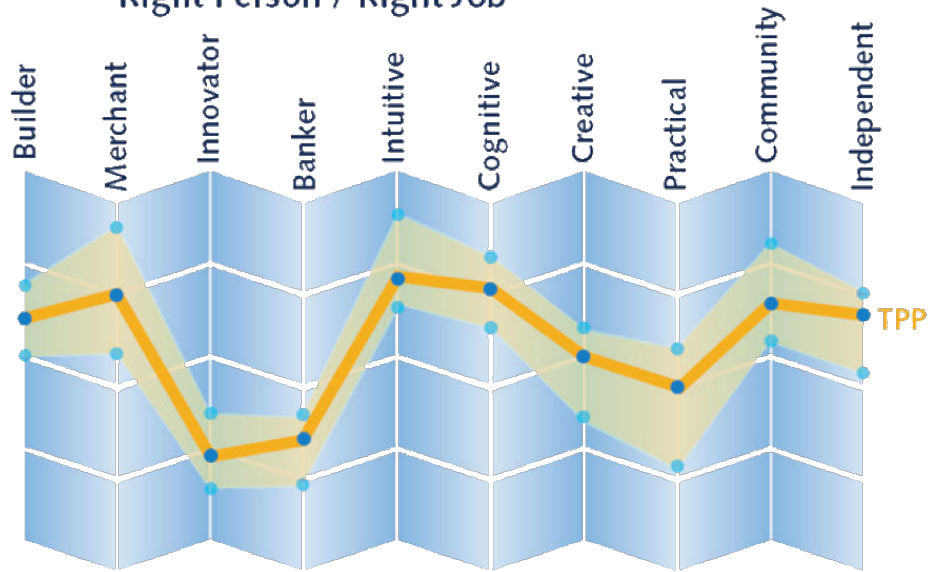
Vervolg

Right Person / Right Job

Internal Validation
Position 1 - Current Team



By testing the CVI™ scores of individuals in a given position against the TPP™ we internally validate and prove future effectiveness of pre-selection.



Pattern-matching algorithms find the TPP™, with its plus and minus variances, enabling companies to objectively pre-select future top performers and to screen out future low performers.

Met het aangemaakte Top Performer Profile™ in de hand worden de reguliere communicatiekanalen ingeschakeld om de advertentie naar buiten te brengen.

De brieven van de kandidaten worden (nog) niet bekeken, maar alle kandidaten krijgen een CVI™ toegestuurd.

Aan de hand van de uitkomsten van de teruggestuurde CVI's™ wordt een eerste selectie gemaakt aan de hand van het eerder vastgestelde Top Performer Profile™

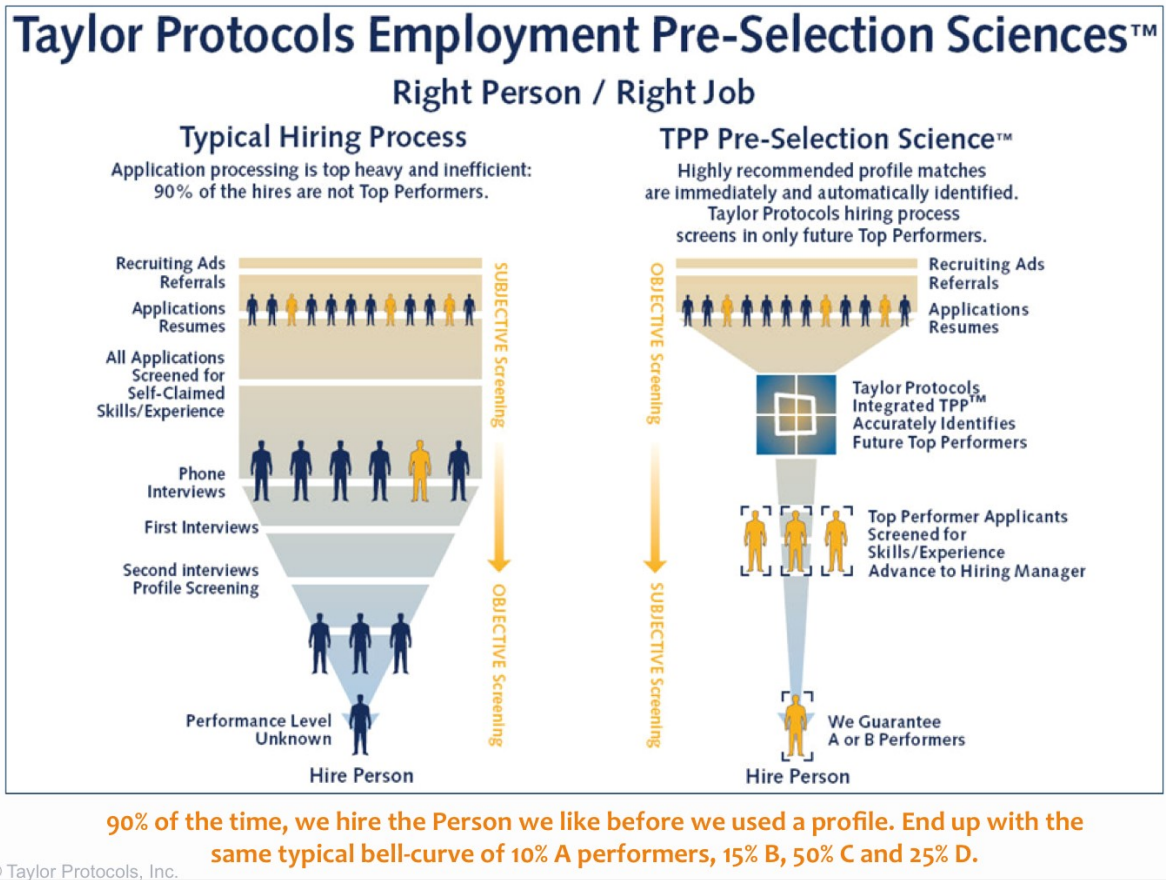
De kandidaten die dan nog overblijven zijn **alle** mogelijke top performers. Eventuele C of D performers zijn uitgefilterd.

Vervolgens kunnen de sollicitatiegesprekken plaatsvinden met het sterk verkleinde aantal overgebleven kandidaten.

Pas vanaf dit moment worden ook de ervaring en opleiding van de kandidaat meegewogen. U kiest dus eerst de persoon met de juiste drijfveren en uit deze kiest u de persoon met de juiste papieren en/of ervaring. Het grote voordeel van deze handelwijze is dat u het selectieproces aanzienlijk kunt bekorten doordat u niet alle kandidaten hoeft te beoordelen op de door henzelf geclaimde kennis en vaardigheden.

Hiermee realiseert u dus een enorme kostenbesparing, en u weet zeker dat u altijd toekomstige Top Performers selecteert!

Schematisch ziet dit zo uit:



Door deze wijze van selecteren wordt een enorme kostenbesparing gerealiseerd, terwijl gewenste uitkomst (het selecteren van A en B performers) gegarandeerd* is.

* De garantie behelst het opnieuw (kosteloos) werven van een kandidaat wanneer de eerder geworven kandidaat niet voldoet (vraag naar de voorwaarden)

Het belangrijkste: Resultaat!

Gebruik van het Top Performer Profile™ stelt bedrijven in staat om een objectieve selectie te maken van de innerlijk juist gemotiveerde kandidaten aan het begin van het wervingsproces en tevens flink te besparen op de wervingskosten.

De nieuwe medewerkers zullen een grotere bijdrage leveren aan de arbeidsproductiviteit en ervaren een grote mate van persoonlijke voldoening.

Een kleine greep uit de gerenommeerde bedrijven (waaronder vele bedrijven uit de Fortune 500) die niet alleen bijzonder tevreden zijn, maar ook een veel beter bedrijfsresultaat hebben behaald nadat zij zijn gaan werken met het Top Performer Profile™ en Taylor Protocols Employee Pre-Selection Sciences™:

- Merrill Lynch
- AT&T
- Prudential

Het interne Top Performer Profile™

“De juiste persoon op de juiste plek”.

Het Top Performer Profile™ is, naast een zeer effectieve en betrouwbare tool op het gebied van werving en selectie, ook zeer geschikt om intern in te zetten om na te gaan of uw de capaciteiten van uw personeelsbestand optimaal benut worden.

Door profielen te maken van de huidige functies binnen krijgt u als werkgever antwoord op de vraag of de juiste medewerkers wel op de juiste plek binnen uw organisatie zitten.

Soms kan het zo zijn dat een medewerker niet “goed uit de verf” komt. De medewerker is wel gemotiveerd om voor het bedrijf te werken, maar de taken binnen een functie sluit niet (genoeg) aan bij zijn/haar interne, aangeboren en onveranderlijke drijfveren. De medewerker wordt ongelukkig in de functie omdat het heel veel energie kost om de taken naar behoren te vervullen. In een dergelijk geval gaat de medewerker vaak (bewust of onbewust) de inhoud van het takenpakket proberen aan te passen aan de persoonlijke drijfveren. De medewerker doet niet meer waarvoor hij/zij is aangenomen, waardoor frictie ontstaat.

Wanneer deze, op zich gemotiveerde werknemer, vervolgens naar een functie begeleid wordt die wél veel meer past bij zijn interne “blauwdruk”, dan zal hij veel meer energie uit de functie halen en er vervolgens ook meer energie in kunnen stoppen.

Uit onze jarenlange ervaring blijkt dat productiviteit van een dergelijke werknemer vaak met sprongen vooruit gaat omdat hij zich meer op zijn plek voelt, en minder het gevoel krijgt dat hij 's avonds uitgeput thuis komt. Bijkomend, positief effect is dan ook dat er minder (ziekte)verzuim zal zijn en een betere atmosfeer op de afdeling of in het bedrijf.

Optimalisatie van het invullen van functies levert een enorme stijging van de arbeidsproductiviteit op, met als gevolg een beter bedrijfsresultaat en medewerkers die beter functioneren en gelukkiger zijn omdat iedereen op de plek zit waar hij/zij het best tot zijn/haar recht komt. De kans op afbreuk of verloop wordt hierdoor een stuk kleiner.

Met de Human Capital Audit™, waarover meer op de volgende pagina's, ontstaat een objectief beeld over hoe het in uw organisatie is gesteld met de ROI van het menselijk kapitaal.

Human Capital Audit™

Wat is een Human Capital Audit™?

Een belangrijke tool in de Taylor Protocols Management Toolkit is de Human Capital Audit™. Deze kwantificeert de Return on Investment (ROI) op het menselijk kapitaal op basis van objectieve factoren voor elke positie binnen een bedrijf. De ervaring leert dat de meeste bedrijven minder dan 33% van hun arbeidspotentieel (human capital efficiency) adequaat inzetten. Aangezien de personeelskosten over het algemeen de grootste kostenpost vormen binnen een organisatie, valt hier dus een enorme winst te behalen wanneer het bestaande personeelsbestand maximaal gaat presteren.

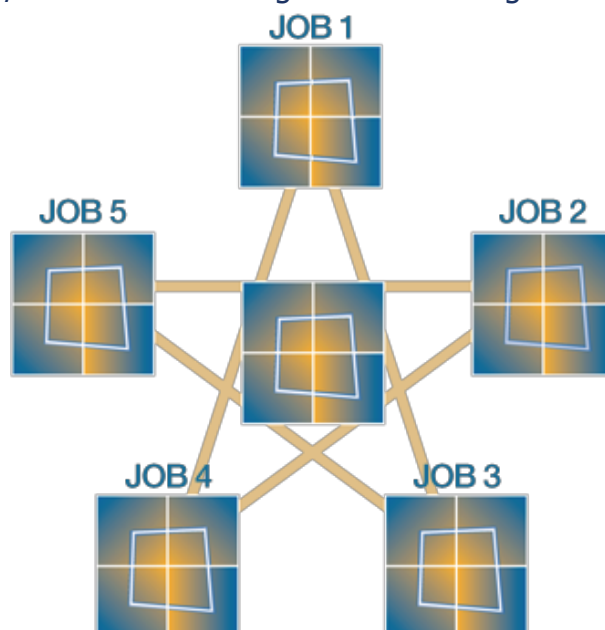
Hoe zou het resultaat van uw bedrijf eruit zien als u alleen A en B performers in dienst zou hebben?

Hoeveel werknemers zijn er werkelijk nodig als uw organisatie alleen uit A en B performers zou bestaan?

Hoe ziet een Human Capital Audit™ er uit?

Bij een Human Capital Audit™ wordt op basis van de beschikbare objectieve KPI's bepaald wat een medewerker bijdraagt binnen zijn/haar functie aan het bedrijfsresultaat. Is iemand een topperformer of is het toch wat minder? Elke medewerker binnen de organisatie vult een CVI™ in, waarna wordt gekeken hoe de uitkomst overeenkomt met de voor die positie vastgestelde Core Values die vastgelegd zijn in een Top Performer Profile™ voor de verschillende functies.

Het eindresultaat van het Human Capital Audit™ proces is een solide ROI door het in lijn brengen van de Core Values van het individu met het werk dat gedaan moet worden. Hierdoor verbetert de human capital efficiency dramatisch en dit zal zich onder de streep direct vertalen naar een hoger rendement en daarmee winst voor de organisatie en medewerker. Het doel is een formule te vinden waarmee elk personeelslid zijn/haar beste en hoogste contributie gaat leveren in de organisatie!



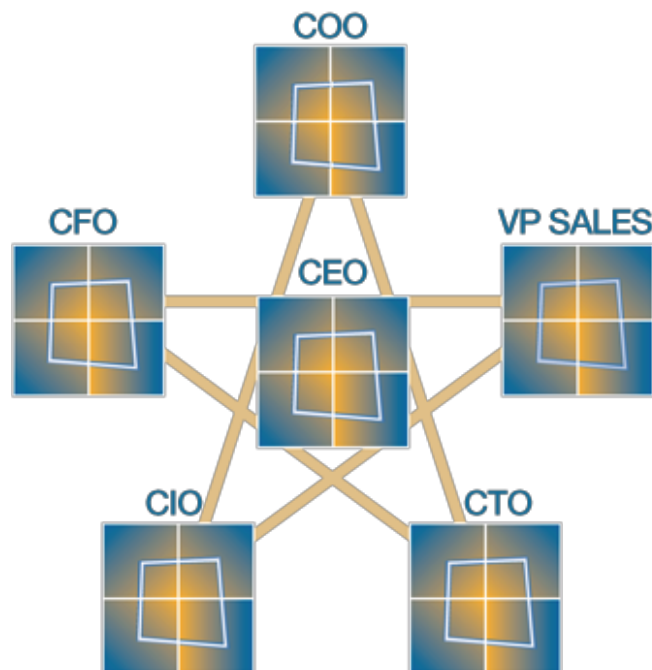
Executive Team Profile™

Wat is een Executive Team Profile™?

Taylor Protocols™ houdt op objectieve wijze het functioneren van het team langs de doelen die uw onderneming zichzelf in het verleden en voor de toekomst gesteld heeft. Dit gebeurt zowel op team- als op individueel niveau. Van elk teamlid worden met de CVI™ de kernwaarden vastgesteld. Door deze te verbinden aan de bedrijfstargets die wij samen met uw managementteam vertalen naar reële kansen en perspectieven, krijgt u inzicht in waar uw uitdagingen liggen. In heldere bewoording wordt duidelijk of het managementteam bijvoorbeeld een hoog beoordelend en oplossend vermogen heeft, maar te weinig actie- en resultaatgericht is.

U krijgt daarnaast een gedegen advies of de managementteam-leden op de juiste plaats in het team zitten, welke kernkwaliteiten u mogelijk in het team mist en hoe u krachten kunt bundelen om tot een optimaal resultaat te komen.

De kracht van Taylor Protocols™ is dat de methode niet ophoudt zodra er een oplossing aangedragen is. Na 30 en 90 dagen volgt er een follow-upmeeting om te toetsen of gekozen richting de juiste is en geïmplementeerd wordt. Geïntegreerd in uw bedrijfsproces is Taylor Protocols™ een telkens opnieuw aan te wenden bron om uw successen te optimaliseren.



Over ons

Taylor Protocols™ Europe is de Europese vertegenwoordiging van Taylor Protocols™. In Nederland werkt een groeiende groep, door Taylor Protocols™ zorgvuldig geselecteerde en gecertificeerde consultants en coaches, nauw samen om bedrijven te adviseren en te ondersteunen in het optimaliseren van het rendement van het mensen in de organisatie. Met een beter bedrijfsresultaat, een lagere turnover en een lager verzuim tot gevolg. Taylor Protocols™ combineert hierbij een praktisch hanteerbare en bevlogen aanpak met wetenschappelijk onderbouwde methodes!

“De juiste persoon op de juiste plek in de organisatie, de juiste en passende taken laten vervullen en daarmee de hoogste en beste bijdrage laten leveren”

Voor meer informatie:
Taylor Protocols Europe

T: 053-8511395

M: info@taylorprotocols.nl

W: taylorprotocols.nl

Of neem contact op met uw
gecertificeerde Taylor Protocols™
coach/consultant



Robbert H. Sedee

T: 06 27440746

M: info@kerngerichtinbedrijf.nl

W: kerngerichtinbedrijf.nl

