

Je nam het eerste team aan op je gevoel, en het werkte. Toen ging het bedrijf over de vijftig mensen heen en veranderden agents het werk zelf. De "culture fit"-lead die je zo goed vond kan niet zien wanneer een agent-output verkeerd is. De "high potential" die je promoveerde op "ik herken het als ik het zie" levert trager en brandt op. Je team is nu meer tijd kwijt aan het managen rond talentbeslissingen dan aan het werk.

De reflex is: neem meer mensen aan, scherp het gesprek aan. Dat schaalt het probleem, niet het werk: een scherper gesprek selecteert nog steeds op de pre-agent-rol, en oordeel dat klopte bij vijftien wordt politiek bij vijftig.

Het Talentsysteem is het tegenovergestelde van een aanwervingstruc: talent als ontworpen besturingssysteem. Het TALENT-raamwerk (Track signals, Attract the right humans, Level explicitly, Engage through ownership, Nurture what compounds, Transition cleanly) vervangt de smaak van de oprichter door controleerbare structuur.

Je leert om:

- "Culture fit" en onderbuikgevoel te vervangen door observeerbare signalen die succes voorspellen zodra agents de baan veranderen.
- Expliciet te levelen met rubrieken in plaats van smaak, en mensen te binden via eigenaarschap, niet retentietheater.
- De vaardigheden te voeden die zich opstapelen met agents, en het nieuwe succes te belonen in plaats van het oude.
- Je agenda en talentschuld als signalen te lezen, en mensen netjes te laten uitstromen voordat een misser iedereen tijd kost.

Dit is niet een snellere manier om één stoel te vullen. Het is een systeem dat zich opstapelt: elk signaal dat je vastlegt maakt de volgende beslissing beter, en jij bent niet langer de enige kwaliteitscontrole voor wie goed is. TALENT is een heuristiek om op je team te testen, geen bewezen instrument.

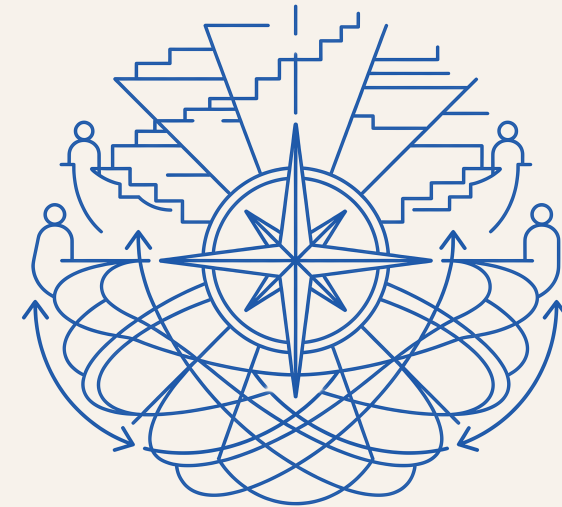
Begin hier: audit je laatste twaalf talentbeslissingen, benoem het patroon dat de meeste drag veroorzaakt, en definieer het signaal dat de uitkomst had veranderd. Als je weigert snelheid te laten bepalen wie als goed geldt, dan is dit jouw besturingssysteem.

drs. Len P. van der Hof

Hij bouwt besturingssystemen voor het strategische zelf. Behandelt ondernemerschap, AI en machine learning, marketing, filosofie, psychologie en gezondheidsoptimalisatie als één engineeringprobleem. MSc in Strategic Entrepreneurship, Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit.

Het *Talentsysteem*

Bouw een talent-besturingssysteem dat zich opstapelt in het agent-tijdperk



Len P. van der Hof

Systems for the Strategic Self