

Berenschot

Talententaal



U weet reeds dat menselijk talent de werkelijke motor is van de economische groei en ontwikkeling ...

Vandaag weten organisaties nog onvoldoende hoe ze met talenten moeten werken ook al staat het vaak hoog op hun agenda.

Waarom talententaal gebruiken in organisaties?

Werken met talenten:

- Laat toe dat medewerkers zich sneller en beter ontplooiën dan werken met deficiënties ten opzichte van een vooropgezet profiel van competenties.
- Brengt flow voor de personen die de mogelijkheid geboden worden hun eigen talenten te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten.
- Geeft mensen “goesting” om verantwoordelijkheid en eigenaarschap op te nemen en doet daardoor organisaties groeien en hun resultaten verbeteren.

Organisaties hebben er baat bij om te leren ontdekken welke talenten er al zijn en deze in te zetten in hun organisatie.

- Talenten gaan over wat er in de persoon al van bij de geboorte is of kort daarna aanwezig = ZIJN.
- Competenties zijn kwaliteiten die mensen kunnen aanleren. Soms makkelijker, soms moeilijker. Soms tot op een basis niveau en soms tot op een uitmuntend niveau. Dit hangt af van de aanwezigheid van talenten bij de persoon die kunnen gekoppeld worden aan deze competenties.

| Competenties | Talent |
|---|--|
| Competenties worden gebruikt om “as is” te vergelijken met “ideaal” profiel = GAP | Iedereen bezit een unieke set van kernkwaliteiten en talenten. = ZIJN |
| Op basis van competenties wordt er geëvalueerd wat er nog niet is en ontwikkeld moet worden = denken vanuit deficiëntie | Ontdekken wat er al is en hoe dat allemaal gebruikt kan worden = denken vanuit overvloed |
| <i>Vanuit GAP naar GROW</i> | <i>Vanuit de KERNKWALITEITEN en TALENTEN naar GROW</i> |
| Vertrekken vanuit de noden van de organisatie | Vertrekken vanuit de talenten die het individu kan bieden |
| Fix de persoon om in de context te passen | De persoon zoals hij/zij is juist inzetten in de context om de talenten tot uiting te brengen en in te zetten. |

Berenschot heeft een talententaal ontwikkeld die gelinkt wordt aan competenties. Dit laat organisaties toe veel gerichtere mensen aan te werven, te ontwikkelen en in te zetten.

Hoe begint u eraan?

“Talentgericht werken” in een organisatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werknemer als werkgever. Om deze te kunnen opnemen dienen beide partijen in dialoog te treden.

Stap 1: identificeer talenten

De eerste belangrijke stap die u als organisatie het best kan nemen is het in kaart brengen van de talenten: *medewerkers ondersteunen in het identificeren en juist inschatten van hun talenten*. Hiervoor kan een gemeenschappelijke taal in de vorm van “talenttaal” en begeleiding onder de vorm van coaching aangeboden worden alsook vragenlijsten. De coaching kan mensen helpen te reflecteren over hoe en waar ze hun talenten het best kunnen inzetten. Het is belangrijk dat de talenten van iedereen erkend en gewaardeerd worden.

Stap 2: geef leidinggevende een sleutelrol en ondersteuning

De leidinggevende heeft één van de sleutelposities om er mee voor zorgen dat het beleid rond talentgericht werken in de praktijk gerealiseerd wordt. Hij dient te weten waar zijn medewerkers goed in zijn, wat hun energie geeft en wat hun motiveert. De leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om talentontwikkeling met zijn medewerkers te bespreken. Hiervoor is het raadzaam dat hij vanuit de organisatie de nodige ondersteuning krijgen. Hij dient het belang van talentgericht werken voor de organisatie en zijn rol hierbinnen goed begrijpen. De leidinggevende wordt best opgeleid om zijn vaardigheden aan te scherpen om op een goede manier de talentdialogen op te starten, te onderhouden en de output ervan gepast te gebruiken zodat zowel de medewerkers als de organisatie hier baat bij hebben.

Stap 3: ontwikkel de talenten

Een talent hebben is onvoldoende. *Een talent kan pas echt goed ingezet worden als het ook ontwikkeld wordt*. Hiervoor zijn er heel wat mogelijkheden. De juiste ervaringen aanbieden binnen een werkcontext is een van de belangrijkste manieren om talenten te ontwikkelen op voorwaarde dat hier ook voldoende interne of externe coaching bij gegeven wordt. Medewerkers hun verantwoordelijkheden aanpassen door functieroulatie, de juiste projecten, uitbreiden van hun verantwoordelijkheden in hun huidige functie, samen laten werken met inspirerende voorbeelden, ... zijn hiervan enkele voorbeelden. Aansluitend kan de ontwikkeling ook ondersteund worden door lectuur, mentoring, gerichte opleidingen.... *Een belangrijk aandachtspunt is het bepalen van de meest effectieve aanpak* voor de medewerker en de organisatie. Hierbij zal de context een grote rol spelen.

Stap 4: zet de talenten in op de juiste plaats

Vanuit de identificatie van de aanwezige talenten kan er dan een koppeling gemaakt worden met de organisatieobjectieven om te bepalen hoe de talenten kunnen ingezet worden zodat ze effectief kunnen leiden tot duurzame resultaten. ... m.a.w., leg de puzzelstukken op de juiste plaats in de puzzel! Het is van belang dat talenten juist ingezet worden in de organisatie. Hierbij moet niet alleen aandacht besteden worden aan de juiste inhoud zodat de talenten kunnen gebruikt en ontwikkeld worden. Er moet ook aandacht besteed worden aan het creëren van de juiste context. Dit wil zeggen dat de mensen de juiste omkadering krijgen om hun talent ten volle te benutten. Iemand die graag afwisseling heeft en autonoom werkt dient best niet in een positie gezet te worden waar hij nauwgezet gecontroleerd wordt en zich aan strikte regels moet houden. Iemand die nood heeft aan houvast heeft dan weer meer behoeften aan een context met regels en opvolging.

Geïnteresseerd?

Meer informatie vindt u op www.berenschot.be. Uiteraard gaan wij graag persoonlijk na hoe wij u het best van dienst kunnen zijn. Neem vrijblijvend contact met ons op via e-mail talent@berenschot.be of telefonisch op +32(0) 2 777 06 45.

Berenschot Belgium
Marcel Thirylaan 81
1200 Brussel
T + 32 (0) 2 777 06 45
F + 32 (0) 2 777 06 46
www.berenschot.be
belgium@berenschot.be

Het managementconsulting bureau Berenschot Belgium N.V. maakt deel uit van de internationale Berenschot Groep. Sinds 1962 zijn we actief in België, waar onze consultants zowel privé- als overheidsbedrijven ondersteunen en oplossingen op maat aanbieden in functie van hun behoeften. En dit in de domeinen organisatie & strategie, HR-beleid, innovatie- en subsidieadvies.

Berenschot is aangesloten bij E-I Consulting Group, een Europees samenwerkingsverband van toonaangevende bureaus.