

Leidinggeven aan talent

Talent van mensen als het vermogen vorm te geven aan waardecreatie. Bijdragen aan de "fit" tussen medewerker en de organisatie.

Trainingen en opleidingen zijn vaak gericht op het bijspijkeren van onderontwikkelde competenties. Via assessments worden deze opgespoord en 'weggewerkt'. Wil een organisatie werken aan talentontwikkeling, dan is het noodzakelijk een andere strategie te volgen. In plaats van 'gaten' te herkennen zal de organisatie juist op zoek moeten naar de sterke punten van medewerkers binnen de organisatie. Vanuit deze benadering wordt het mogelijk om talent te herkennen en te benutten. Voor de individuele medewerker geldt dat werken vanuit het talent inspireert en leidt tot betere prestaties. Bureau Zuidema werkt vanuit deze visie en draagt dit uit zodat we een bijdrage kunnen aan het ontwikkelen van het talent van mensen om uw organisatie te laten groeien.

Voor wie?

U bent leidinggevende op operationeel niveau en wilt graag de talenten van u zelf en uw medewerkers beter benutten.

U heeft belangstelling voor hoe u medewerkers verder helpt, maar ook uzelf als lerende leidinggevende. U kunt eigen casuïstiek inbrengen als oefenmateriaal.

De training

Een telefonisch intakegesprek helpt u en ons om te bepalen of we goed aan kunnen sluiten bij uw leervraag en bepaalt waar voor u de persoonlijke accenten moeten liggen. Want de training biedt een 'palet' aan onderwerpen. Een vooronderzoek is wenselijk om de uitgangspunten, de context, de structuur en cultuur van de organisatie vast te stellen. Tevens wordt er aandacht gegeven aan de maatschappelijke ontwikkelingen van de desbetreffende organisatie om zo een

scherpe analyse te kunnen maken waar de organisatie zich bevindt. Ook de visie op leiderschap en leren in uw organisaties wordt centraal gesteld om de processen en ontwikkeling beter in kaart te kunnen brengen. De context van uw organisatie bepaalt dus in grote mate de inhoud van de training.

Voorbeelden van de andere onderwerpen zijn:

- Inzicht in uw talent
- Talent en organisatie
- Het organiseren van talent
- Het optimaliseren van talent
- Talent proof maken

We werken hierbij vanuit de volgende thema's:

Thema 1; de ontwikkeling van het individu, waarin het gaat om de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers gericht op de ontwikkeling van hun talenten.

Thema 2; de ontwikkeling die de organisatie gericht op talentontwikkeling doormaakt, met daarin aandacht voor (persoonlijk) leiderschap.

Thema 3; het organiseren van talent binnen de organisatie, met veel praktisch uitvoerbare onderwerpen.

Thema 4; het optimaliseren van talent waarbij de omgevingsfactoren een rol spelen.

Thema 5; talentontwikkeling gericht op de toekomst. Met daarin onderwerpen als de visie vanuit de markt op talentontwikkeling en hoe de organisatie talent proof kan worden gemaakt en gehouden.

Programma

Dag 1

Allereerst begint u met het formuleren van doelstellingen op het gebied van talentontwikkeling en talentmanagement. Bij het definiëren van de doelstelling is het van belang dat de deze organisatie breed worden gedragen en dat de achterliggende visie wordt gekoppeld aan de doelstellingen van organisatie. Vervolgens definieert u uw persoonlijke doelstellingen. U gaat aan de slag met het inventariseren van uw talent en het herkennen van het talent van de ander. We werken hierbij vanuit de theorie van Marcus Buckingham.

Hoe worden (uw) sterke punten zichtbaar? U oefent met het bevragen van uw mededeelnemers over successen van de afgelopen tijd en werkt dit uit onder andere via de Appreciative inquiry methodiek van Cooperrider. Vervolgens gaat u aan de slag met uw talenten, hierin komen onderwerpen aan bod als: hoe zorgt u dat u de talenten van uw medewerkers (h)erkent? En op welke wijze optimaliseert u uw rol als (team)leider in talentontwikkeling? Hoe optimaliseert u de aanwezige talenten onder uw medewerkers in uw team.

Dag 2

We behandelen een casus uit de eigen praktijk. U oefent talentgericht gesprekken te voeren. Hierbij kunt u uw eigen praktijk casuïstiek inbrengen. U gaat vervolgens aan de slag met het optimaliseren van talent in uw organisatie. Hierbij wordt gekeken naar de organisatie context, manier van leidinggeven en de omgevingsfactoren. Tevens maakt u een ontwikkelplan om met talentontwikkeling in de toekomst aan de slag te gaan. Tot slot formuleert u een of meerdere tussentijdse opdrachten, waarmee u kort, maar dagelijks, experimenteert tussen de twee blokken in.

U onderhoudt hierbij wekelijks contact met een collega deelnemer.

Dag 3

De derde dag is een terugkomdag na circa vier weken. Tijdens deze dag zult u samen met uw mededeelnemers de afgelopen weken evalueren en gaat u verder aan de slag met (het bijstellen) van uw ontwikkelplan.

Resultaat

Na afloop van de training heeft u een duidelijk beeld van hoe u talentontwikkeling gebruikt als leidinggevende, voor zowel uzelf als voor degene aan wie u leiding geeft. U verkrijgt inzicht in, en gaat aan de slag met de uitwerking van uw individuele leerwens met betrekking tot talentontwikkeling. U ziet in hoe uw talenten en die van uw medewerkers het beste tot hun recht komen. Verder weet u hoe u talentontwikkeling kunt stimuleren en op lange termijn in kunt zetten. U legt verbinding met de individuele behoeften en de strategie en doelstellingen van uw organisatie.

Overige doelstellingen van de training zijn:

- interne mobiliteit binnen de organisatie bevorderen;
- de leercultuur binnen de organisatie op gebied van talentontwikkeling aanmoedigen;
- leiderschap competenties binnen de organisatie versterken;
- boeien en binden van talentvolle medewerkers;
- identificeren en ontwikkelen van talenten;
- in kaart brengen van het potentieel binnen uw team/afdeling/ organisatie.