

EEN LEUKE MANIER OM TALENTEN TE ONTDEKKEN

Een speelse zoektocht

Een medewerker die een positie bekleedt die goed bij hem past, presteert en functioneert beter dan een medewerker die met pijn en moeite zijn taken uitvoert. De juiste medewerkers op de juiste functies plaatsen, is dan ook één van de uitdagingen op uw takenlijst. Dat geldt vooral als u het door bezuinigingen met minder medewerkers moet rooien. Kent u de talenten van uw medewerkers, dan is het makkelijker om ze op de juiste plek te zetten. Die talenten kunt u spelenderwijs ontdekken.

U zult het beeld herkennen: een nieuwe medewerker gaat vol enthousiasme en energie aan de slag, maar na enige tijd is daar nog maar weinig van over. De productiviteit neemt af, net als de kwaliteit van het werk en de motivatie is ver te zoeken. Medewerkers die niet lekker meer in hun vel zitten, kosten uw organisatie veel tijd, geld en energie. Duurt deze situatie te lang, dan is de kans op langdurig ziekteverzuim groot. Bijvoorbeeld als gevolg van een burn-out. Dit kan gebeuren als een medewerker zijn talenten niet opti-

maal kan benutten, bijvoorbeeld omdat zijn functie niet goed bij hem past. Zijn werk kost hem dan extra veel energie.

Samen

Door samen met uw medewerker te achterhalen wat zijn talenten zijn en wat hem precies motiveert, kunt u erachter komen welke functie het beste bij uw medewerker past. Kunt u uw medewerker een passende functie bieden, dan zult u zien dat

de motivatie en de kwaliteit van zijn werk weer toeneemt. De talenten van uw medewerkers in kaart brengen, is echter makkelijker gezegd dan gedaan. Vaak weten medewerkers helemaal niet zo goed waar hun talenten liggen.

Leuk

Een leuke manier om de talenten te ontdekken is het Talentenspel spelen. Medewerkers kiezen tijdens het spel voor de talenten die het beste bij hen passen. Het uitgangspunt bij de keuze voor een talent is dat het belangrijk voor uw medewerker is. Deelnemers hoeven dus geen beroepssporter te zijn om een atleet als talent uit te kiezen. Als beweging belangrijk is voor de deelnemer om zich goed te voelen, hoort dat talent bij hem. Door te ontdekken welke rol de talenten vervullen, kunnen uw medewerkers achterhalen wat ze echt belangrijk vinden. De volgende stap is om te bekijken in hoeverre de gekozen talenten passen bij hun huidige functie of hoe ze hun

Waar uw medewerkers het allemaal voor doen

Medewerkers hebben allerlei redenen om de functie die ze hebben te bekleden. Deze redenen zijn in te delen in extrinsieke en intrinsieke motivatoren.

Uitgeblust

Een medewerker die vooral extrinsiek gemotiveerd is, doet zijn werk bijvoorbeeld vanwege de financiële beloning, de

voordelige secundaire arbeidsvoorwaarden of de zakelijke contacten die hij kan leggen. Medewerkers die hun werk puur op basis van deze zogenoemde extrinsieke motivatie uitvoeren, zullen vroeg of laat uitgeblust raken. Ze kunnen daardoor in een lang verzuim- en re-integratietraject verzeild raken. Dat is niet alleen heel vervelend voor de medewerkers zelf, maar dat is ook een

behoorlijke kostenpost voor uw organisatie. Een medewerker die intrinsiek gemotiveerd is, voert zijn werk uit omdat hij het echt leuk vindt. Het werk levert hem daardoor meer energie op dan dat het hem kost. Dit verkleint de kans dat uw medewerker opgebrand raakt. Meer over motivatie heeft u kunnen lezen op pagina 14 en 15 in MT Rendement 10-2012.

Het talentenspel

1 Spelers kiezen uit 72 talenten de 12 die het beste bij hen passen.



Enkele voorbeelden:



2 Door de speelborden op te vullen met de gekozen talenten ontstaat er inzicht.

3 Spelers vinden antwoorden op vragen als: Wat kan ik met mijn talenten? Welk beroep moet ik kiezen? Heb ik de juiste plek in de organisatie?

talenten (beter) kunnen inzetten binnen uw organisatie. Neemt u met uw team deel aan het spel, dan zult u al snel zien welke verschillende soorten talenten uw medewerkers bezitten.

Missie

Uw medewerkers beginnen door zelf te bepalen welke talenten zij bezitten. De talenten zijn in te delen in drie soorten:

- talenten die voeden: bijvoorbeeld sporter, muzikant, kok of kunstenaar;

- talenten voor relaties in werk en privé: bijvoorbeeld herbergier, netwerker of begeleider;
 - talenten voor een missie: bijvoorbeeld leider, uitvinder, strateeg of sjamaan.
- Medewerkers zullen hun motivatie vooral halen uit de laatste categorie talenten. De eerste soort en tweede soort zijn echter ook nodig. De talenten die 'voeden' zijn het fundament voor relaties. Relaties werken ondersteunend aan de missie. Als er geen voeding is, kan er niets groeien. Dus alle drie de soorten

Vooruitgang is niet altijd een verbetering

Voor steeds meer medewerkers zijn arbeidsvoorwaarden zoals salaris doorslaggevend bij hun keuze voor een bepaalde functie (extrinsieke motivatie). Een hogere functie met meer salaris is echter niet altijd vooruitgang. Zo stond een manager voor de keuze om zijn huidige functie te behouden of 'op te klimmen' tot mede-eigenaar. Naar die positie streefde hij al jarenlang. Nu hij de kans kreeg, zat hij echter toch met een dilemma. Hij had

namelijk ook de mogelijkheid om een lagere functie binnen de organisatie te gaan bekleden. Daar zou hij wel minder verdienen maar dat werk sprak hem het meeste aan (intrinsieke motivatie). Het was de manager in ieder geval duidelijk dat zijn huidige functie hem geen uitdaging meer bood. Uiteindelijk koos hij voor de lagere functie omdat hij zich daarbij het beste voelde. Hij heeft nog jarenlang met plezier binnen de organisatie gewerkt.

talenten zijn nodig. Zo kunnen uw medewerkers het beste uit zichzelf halen.

Inzicht

Door het spel te spelen, krijgt u een beeld van de verschillende talenten van uw medewerkers en de samenstelling van uw team. U zult daardoor inzicht krijgen in welke medewerkers een goede combinatie vormen of welke talenten er binnen uw team nog ontbreken. Door hiermee rekening te houden tijdens de wervings- en selectieprocedures, kunt u uw team aanvullen met de juiste talenten. Het Talentenspel kan u ook helpen uw team hechter te maken. Uw medewerkers zullen elkaar tijdens het spelen van het spel beter leren kennen. Het werkt bovendien motiverend om in een team de talenten te benoemen die ieder teamlid van een ander waardeert. Dat stimuleert het onderlinge vertrouwen en verbetert de communicatie en samenwerking. Zo creëert u een werksfeer waarin uw medewerkers hun talenten optimaal willen inzetten voor uw organisatie.

Cirkel

Door ook tijdens de functioneringsgesprekken aandacht te besteden aan de talenten, kunt u deze ontwikkeling stimuleren. Zo kunt u uw medewerker zijn talenten in kaart laten brengen door hem een cirkel te laten tekenen waarbij hij aangeeft hoe vaak hij zijn talenten benut en waarvoor. Daarnaast maakt u een cirkel met de gewenste verdeling van de talenten, gebaseerd op de doelen van uw organisatie. Door de cirkels in overleg met uw medewerker op elkaar af te stemmen, zorgt u ervoor dat hij zijn talenten gaat inzetten om de organisatiedoelen te realiseren. Dit zal hij dan echter doen op een manier waarbij hij zich prettig voelt waardoor hij niet snel opgebrand raakt.

Willem GlauDEMANS, auteur, trainer en ontwikkelaar van het Talentenspel, www.talentenspel.nl en www.willemglaudemans.nl en Mireille Dales-Pronk, directeur en coach van coachingsbedrijf Je Essentie, www.je-essentie.nl