

FOCUS OP DE STERKE PUNTEN VAN UW WERKNEMERS EN VRIJWILLEGERS

Talent: haal alles eruit wat erin zit!

Al van kleins af aan wordt van ons verwacht dat we alles goed moeten kunnen doen. Meestal gaat dan alle aandacht naar het verbeteren van de zwakke punten, in plaats van juist de talenten te optimaliseren. Gelukkig realiseren steeds meer organisaties zich dat iedereen een talent is of heeft. En dus kiezen ze voor een inclusieve benadering, waarbij het ontdekken en ontwikkelen van talent centraal staan.

Nog niet zo lang geleden kregen in beoordelingsgesprekken de zwakke punten (of beter gezegd de tekortkomingen) van werknemers en vrijwilligers de meeste aandacht, vandaar ook de bijnaam ‘veroordelingsgesprek’. Ook ging het meeste opleidingsbudget naar het ontwikkelen van zogenoemde ‘high potentials’, die met exclusieve programma’s werden klaargestoomd voor specialistische of managementfuncties. Maar het tij is gelukkig gekeerd. Steeds meer organisaties beseffen dat iedereen één of meerdere talenten heeft die ontdekt én ontwikkeld kunnen worden. Door deze inclusieve benadering is talentontwikkeling niet meer een zaak die exclusief is voorbehouden aan een HR-afdeling of aan Management Development, maar wordt zij ook de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf en zijn direct leidinggevende.

Bijzonder

Vanuit het ‘sterke punten’-perspectief vormen de talenten van werknemers het vertrekpunt voor nog betere prestaties en verdere ontwikkeling, en sterk punt is

een talent aangevuld met kennis, vaardigheden en ervaring, waardoor excellente prestaties geleverd kunnen worden. Eigenlijk is een sterk punt een talent in actie. Ergens talent voor hebben, betekent dat een werknemer de ene competentie veel makkelijker kan ontwikkelen dan de andere. Een voorbeeld: een talent is dat iemand graag tegen een bal schopt en daarvoor niet gemotiveerd hoeft te worden. Maat dat betekent niet dat diegene aan de lopende band doelpunten maakt. Door gericht te trainen, veel wedstrijden te spelen en deze te analyseren, kan ie-

mand talent tot een sterk punt (in dit geval het scoren) ontwikkelen. Met andere woorden: oefening baart kunst. Ergens talent voor hebben, is echter geen garantie voor succes. Het is de kunst een omgeving te vinden waar iemands talenten ingezet en ontwikkeld kunnen worden. De werkomgeving speelt een belangrijke rol: die kan stimulerend of ontmoedigend werken. In dit specifiek voorbeeld is dat een voetbalveld met een doel.

Werkplezier

Wilt u weten welke talenten uw werknemers en vrijwilligers hebben? Er zijn veel manieren om deze te herkennen. Denk aan online testen en zogenoemde ‘goede gesprekken’ met namen als kompasgesprek, FIT-gesprek of een koersgesprek in plaats van het oude beoordelingsgesprek. In deze gesprekken ligt het accent op persoonlijke ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, werkplezier, enzovoorts. De werknemers bereiden zich erop voor door zichzelf de volgende vragen te stellen:

Het ontwikkelen van zwakke punten is energieverpilling

Als het gaat om leren en ontwikkelen, zijn zwakke punten vaak het uitgangspunt. Dat begint al op school, waar leerlingen bijles krijgen in het vak waar zij een onvoldoende voor staan. Later, in hun werkzame leven, volgt een coachingstraject op een B-score (‘behoeft verbetering’) in het beoordelingsgesprek. Maar de insteek dat alle competenties minimaal aanwezig

moeten zijn, zorgt vaak niet voor de zo vurig gehoopte prestatieverbetering.

Effect

Het zorgt wel voor uitval en ziekteverzuim. Het kost namelijk onnoemelijk veel energie om zwakke punten te verbeteren. Het is veel effectiever om talenten te benutten en te ontwikkelen.

- Wat geeft mij het grootste werkplezier?
- Welke talenten benut ik dan?
- Waar krijg ik vaak complimenten over?
- Wanneer ga ik fluitend naar huis?
- Wat heb ik dan bereikt en welke kwaliteiten zette ik in?
- Wat geeft energie en wat vreet energie?
- Wat vind ik een belangrijk succes uit de afgelopen tijd?
- Wat was mijn bijdrage daaraan?

De antwoorden op deze vragen geven een eerste beeld van de sterke punten van uw werknemers. Vervolgens kunnen ze samen met hun leidinggevende afspraken maken over hoe ze deze punten nog meer kunnen inzetten. Hier spinnen niet alleen werknemers garen bij (zij doen werkzaamheden die ze leuk vinden en waar ze goed in zijn), maar zeker ook uw organisatie. UW werknemers zullen niet alleen beter presteren, maar ook minder verzuimen. Daarnaast is de kans op uitval lager – zoals een burn-out – en zijn ze langer inzetbaar.

Complimenten

Complimenten zijn een goudmijn aan informatie over sterke punten. Vaak worden deze afgedaan met zinnen als: ‘Och, zo moeilijk was het niet’ of: ‘Ach, ik rommel ook maar wat aan’. Maar door de ontvanger van het compliment onderstaande vragen te laten beantwoorden, ontstaat er een beeld van een sterk punt:

- Waarom was het goed wat ik deed?
- Wat wordt er in mijn aanpak gewaardeerd?
- Wat zorgde voor enthousiasme?
- Hoe kan ik hier nog meer gebruik van maken?
- Waar moet ik vooral mee doorgaan?
- Wat moet ik vaker laten zien?

Werknemers kunnen hiervoor om feedback vragen bij onder meer collega’s, leidinggevers en opdrachtgevers.

Jobcraften

Toen Michelangelo werd gevraagd hoe hij zijn beeld ‘David’ had gemaakt, antwoordde hij dat hij alles had weggebeiteld dat niet op David leek. Werknemers kunnen hetzelfde doen met hun baan: ten

Jobcraften: baanboetsen en taakknutselen

Medewerkers die aan jobcrafting doen, kneden hun ideale baan. De opdrachten hieronder kunnen hen helpen bij het vinden van hun sterke punten die het werk waardevoller en leuker maken.



dele weghalen wat hun niet makkelijk afgaat en overhouden wat ze met plezier doen. Met dit zogenoemde ‘jobcraften’ kunnen werknemers hun sterke punten verder ontwikkelen. Hierbij worden kleine veranderingen in de functietaken aangebracht. Zo wordt als het ware een baan om de werknemers heen gebouwd. Het vertrekpunt voor de werkzaamheden die een werknemer gaat verrichten, is de werknemer zelf en niet meer de functiebeschrijving. Dit ‘baanboetsen’, ‘taakknutselen’ of ‘kneden van werk’ en niet van de werknemers, is een continu proces waarbij werknemers met nog meer plezier lerend presteren.

Aanpassingen

In de infographic hierboven staat een vragenlijst die werknemers kan helpen bij het jobcraften. Met de antwoorden onderzoeken de werknemers samen met hun leidinggevende of, en met welke (kleine) aanpassingen, het werk plezieriger en waardevoller gemaakt kan worden. Dat

kan makkelijk door te sleutelen aan het takenpakket. De werknemers gaan dan meer doen wat zij leuk vinden en waar ze al goed in zijn. Door werkzaamheden met andere collega’s te verrichten, ontwikkelen ze zich ook. Onthoud: iedereen heeft talenten. De uitdaging is ze te ontdekken en in een passende werkomgeving verder te ontwikkelen tot sterke punten. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemers bij het in kaart krijgen van sterke punten, is groot. Ze moeten zichzelf de juiste vragen stellen. Maar ook hun leidinggevende heeft de taak om deze sterke punten scherp te krijgen. Bijvoorbeeld door geen lijstjes meer af te vinken tijdens het beoordelingsgesprek, maar een goed gesprek te voeren waarin hij onbevooroordeeld doorvraagt over talenten en zo kan versterken wat werkt.

Jacco van den Berg is eigenaar van Van den Berg Training & Advies en auteur van het binnenkort te verschijnen boek Het Prestatiemenu, info@vandenbergrtraining.nl