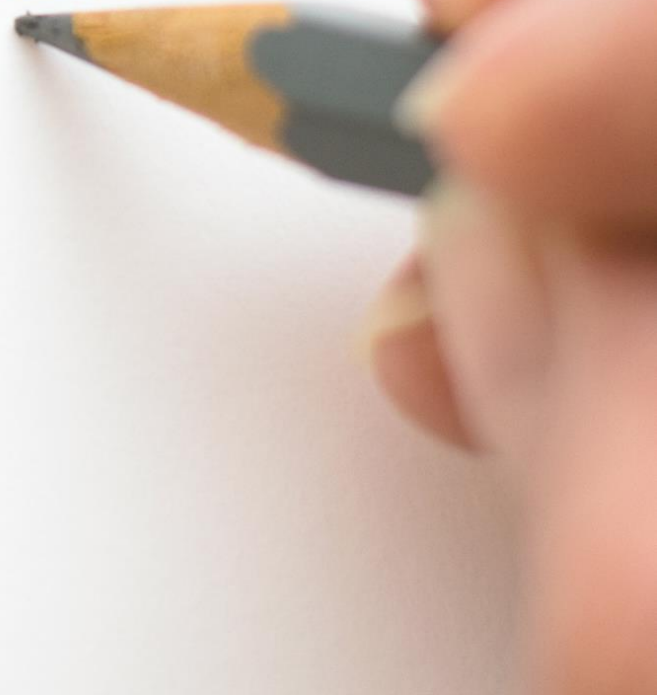




Benut de talenten

Voor managers en HRM'ers is het goed om te weten wat de talenten van medewerkers zijn. Ook de verborgen talenten. Maar ook voor de medewerker is het goed om hun talenten te kennen.



Voor managers en HRM'ers is het goed om te weten wat de talenten van medewerkers zijn. Ook de verborgen talenten. Maar ook voor de medewerker is het goed om hun talenten te kennen. En dit is niet altijd het geval. Zo blijkt uit onderzoek van Keenan & Mostert dat maar een derde van de medewerkers hun sterke punten (talenten) kunnen benoemen. Slechts 17% denkt gebruik te maken van hun sterke punten op het werk.



Talenten hebben we allemaal, maar toch is het voor veel medewerkers moeilijk deze expliciet te benoemen. Medewerkers die hun sterke punten kunnen gebruiken in hun werk ervaren meer betrokkenheid, welzijn, minder stress en een groter zelfvertrouwen.

Rol van de organisatie

De term “waargenomen organisatorische ondersteuning” is een veelgebruikte term in het HRM- onderzoeksveld. Simpelweg, in hoeverre de organisatie waarde hecht aan de bijdrage van de medewerkers aan het succes en hun welzijn. Eerder onderzoek van Buckingham (2010) geeft hier een extra dimensie aan, door het koppelen van waargenomen organisatieondersteuning als het gaat om het gebruik van individuele sterke punten binnen de organisatie. Specifiek gaat het hier om de overtuiging van de medewerkers in het actief ondersteunen van hun sterke eigenschappen. Het ondersteunen van hun talenten zien we als een manier voor het behalen van werk gerelateerde doelen, reductie in werkeisen en de stimulatie van persoonlijke ontwikkeling.

Verhouding tot betrokkenheid

Elke organisatie verlangt naar de betrokkenheid van haar medewerkers. Zeker nu het niet meer vanzelfsprekend is dat een medewerker zijn hele loopbaan blijft werken bij dezelfde werkgever. ‘Jobhoppen’ is eerder nooit zo duidelijk zichtbaar geweest. In 2014 was al een stijging te zien van wisseling van werkgever en dit zette zich door in 2015 en 2016. In totaal hadden in 2016 zo’n 646 duizend medewerkers een andere werkgever dan het jaar ervoor. Natuurlijk mogen we niet alles toeschrijven aan jobhoppen, maar het laat wel een duidelijk plaatje zien van de relatie tussen werknemer en werkgever. Uit recent onderzoek blijkt dat medewerkers die meer support ervaren vanuit de organisatie, als het gaat om het gebruik van sterke punten, meer betrokken zijn.

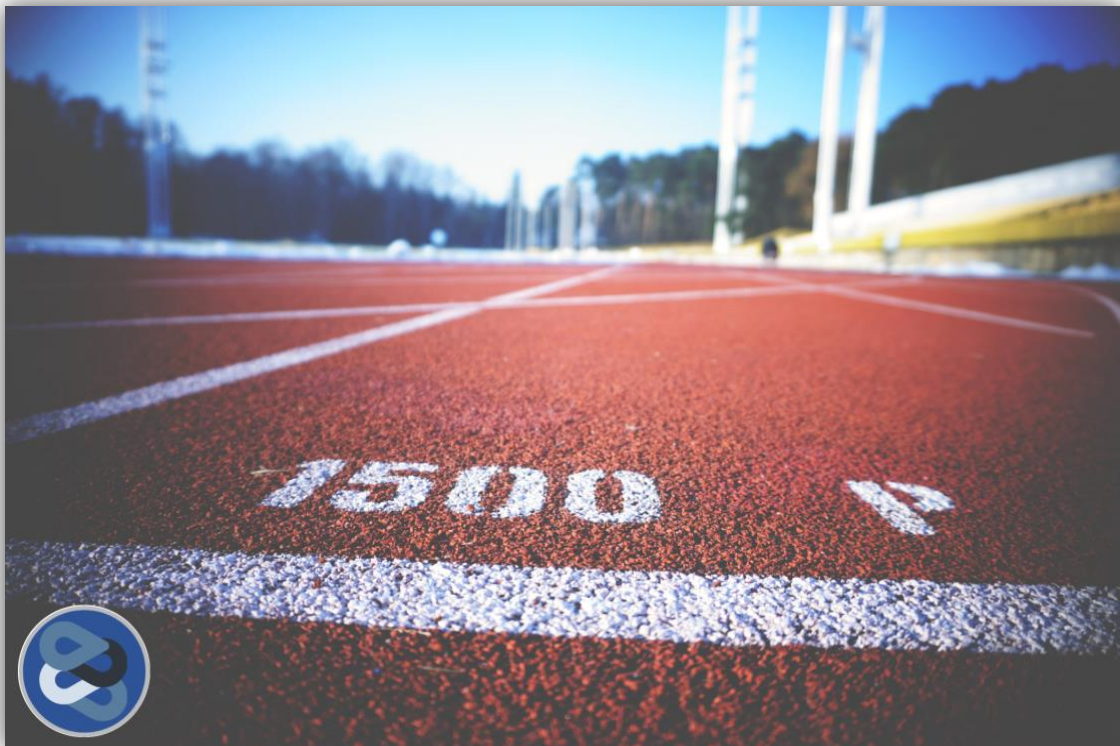
En nu in de praktijk!

Organisaties die zich bewust zijn van het stimuleren van sterke eigenschappen van medewerkers, willen dit vertalen naar de praktijk.

Maar de praktijk is vaak weerbarstiger dan de theorie. Hoe vertaal je dit als organisatie nu naar de praktijk? Een voorbeeld is het ontwikkelen en implementeren van supportsystemen. Denk hierbij aan coaching, mentoring en programma’s als leiderschaps- training. Op deze manier ontdekken medewerkers hun eigen sterke punten. Als de organisatie werk maakt van de sterke punten van medewerkers, dan moeten ook de HRM-systemen hierop ingericht zijn. Denk aan beoordeling en beloning, job design en taakverdeling. Het is de taak van de organisatie en de afdeling HRM om te zorgen dat deze systemen gericht zijn op het gebruik van sterke punten van de medewerkers. HRM stimuleert vervolgens managers in coaching en in het gebruik van sterke punten van medewerkers.

Talenten- en competentiescan

De Talenten- en competentiescan is uitermate geschikt om medewerkers in een team of afdeling inzicht te geven in (elkaars) talenten, en daarmee in de optimale inzet van elkaars talenten, gegeven de gezamenlijke doelstelling.



Meer informatie

Heeft dit artikel u aan het denken gezet en wilt u hierover graag eens vrijblijvend met ons in gesprek? Of wilt u meer informatie over onze dienstverlening en onze Tools? Kijk op www.contextisleading.nl of neem contact met ons op.

