

Talentmanagement een nieuwe HR-hype? Kwaliteit van mensen is voorwaardelijk voor prestaties. Zijn daar alleen talenten voor nodig? En hoe hiermee om te gaan?



Veel organisaties geven structuur aan het verzamelen van talent of talentvolle kanjers. De traditionele 'klasjes' bestaan nog steeds, soms voorzien van trendy-namen waarbij 'high potentials' het meest gebruikt. Voldoet dit ook aan de wensen van de Y-generatie en de in de hedendaagse digitale wereld geboren Z-generatie? Zijn niet juist zij diegenen die opereren en leven vanuit gevoel, zelfbewustzijn, individualiteit, zelfs afwijkend gedrag. Zij laten talent bovendien door ruimte en omstandigheden te creëren om hun persoonlijke drijfveren te openbaren.

Ben je een talent of heb je talent. En daarmee een ster binnen de organisatie? Of ben je gewoon een goede performer? Jeff Joeres (CEO Manpower) bevestigt het: het tijdperk van de technicus is voorbij, dat van de mens is aangebroken. De agrarische en ook de geïndustrialiseerde maatschappij is verworpen tot een diensteneconomie. En binnen diensten is de menselijke maat doorslaggevend. Goede performers, en zeker talenten maken het onderscheid.

Het is de begeesterde medewerker die zich passie- en energievool laat zien, vol vuur onderscheidende diensten neerzet. Drijfveer of talent? Is het talent de basis? Of is intrinsieke motivatie wat uiteindelijk het verschil maakt? In de sport valt een goede performer af, het talent stroomt door en gaat voor goud. Het is een bekend gegeven dat goede jeugdspelertjes van Ajax succesievelijk afvallen, moeten vertrekken, en slechts Yep Kramer overleefde de jeugdkernploeg van gewest Friesland. Voor 'goede' voetballers en 'goede' schaatsers geen roem, maar wel fijne sportbeleving en prestaties op hun niveau. Het talent in de sport heeft als doel het hoogste podium. Geloof in eigen kunnen, erkenning en doelgerichtheid kenmerken het talent.

Wetenschappers Van Bottenberg en Botelie stellen dat neveneffecten van talentidentificatie te weinig aandacht krijgt. Niet tot talent worden bestempeld kan een averechts effect hebben op de wilskracht van deze niet-talenten. En kan zelfs demotiverend werken. Het ogenschijnlijk louter benadrukken van talent slaat dood, en gaat voorbij aan de energie die velen in zich hebben om zaken gedaan te krijgen, zich te ontplooien en bovenal zich te laten zien.

Binnen organisaties blijft de goede performer aan, en kan de persoonlijke talenten blijven inzetten naar mooie al dan niet zichtbare prestaties. Onderscheid goede performers van talenten en geef beide aandacht in hun ontwikkeling. De high potential, het talent heeft een gebaande weg voor zich. De loopbaan vormt zich in carrièrestappen. Drijft deze op talent naar het hoge podium? Of is motivatie, feitelijk ambitie, hierin doorslaggevend? Het laatste lijkt het geval. Besteed niet te veel aandacht aan het meten van talent. Dat komt toch wel bovendien. Investeer energie in het begeleiden van het talent. Een echt talent heeft een doel voor ogen en lijkt dit via de weg van goede begeleiding te bereiken. Begeleid het talent op gedrag. Focus je binnen die begeleiding op wat je ziet, en niet op wat je zelf vindt! Creëer ruimte, maak energie vrij en laat drijfveren en latente talenten vrijkomen. Afwijkend gedrag kan bepalend zijn, juist zij die opvallen hebben iets extra's. Spannend? Uitdagend? Ben benieuwd of u het talent heeft dit op te pakken. Ik ontmoet u graag!

Jan Buitendijk

## Manage talent, focus op begeleiding



TEKST JAN BUITENDIJK  
JAN IS REGIODIRECTEUR  
HAAGLANDEN RIJNSTREEK  
FOCUS | MENS-WERK-ORGANISATIE  
FOTOGRAFIE JOHN BRUSSEL

REAGEREN?  
J.BUITENDIJK@FOCUSNEDERLAND.NL  
TWITTER: JANBTNDK