

Wie Talentgedreven Werkt Ontloopt Het Personeelstekort

Er zit een gapend gat in de publiciteit over personeelstekort. De aandacht gaat vooral naar hoe je nieuwe medewerkers vindt en hoe je mensen langer vasthoudt. Maar los van hoe lang ze bij je blijven: lukt het je om er nu het beste uit te halen? Daar ligt een groot potentieel. Met talentgedreven werken zet je iedereen in op waar ze goed in zijn. Dat dát oplevert, is zo logisch als wat. Veel bedrijven worstelen echter met de vraag 'hoe dan?'. In dit artikel vind je een flink aantal praktische tips.

Zie iedereen als meerwaarde

Talentgedreven werken is een inclusieve benadering. Iedereen is een uniek mens, dus iedereen is ook een uniek talent. Niet alleen de happy few of jongelui. Talent zien wij als je hoe, niet een wat. Het is je beste manier van doen die je overal mee naar toe neemt. Het is iemands aard die je overal in terug ziet komen. Voor diegene is dat zo vanzelfsprekend dat hij er de bijzonderheid meestal niet van in ziet. Voor collega's is het een cadeautje.

Help elkaar om elkaars talent te ontdekken:

- Kijk goed. Wat zie je iemand doen dat niemand anders doet? Ik zag ooit een mevrouw met een traytje voor iedereen koffie halen. Dat traytje bracht ze zelf mee. Heel alledaags en heel opmerkelijk tegelijk. Ik had het nog nooit iemand anders zien doen.
- Luister goed. In een kort gesprekje vroeg ik waarom ze dat deed. Haar eerste reactie was: 'huh, dat is toch gewoon fijn voor mijn collega's?' Ze schrok zelfs een beetje. We praatten nog even door en opeens zei ze: 'dan sla ik twee vliegen in één klap want ik kan zelf niet zonder koffie'. En dát, twee vliegen in één klap slaan, deed ze altijd en overal. Het bleek haar talent-in-1-woord. Als de vlag die de lading van alles dat ze kan het beste dekt. In het gesprekje en zeker later toen ze er op ging letten, vond ze nog tal van eigenschappen van dat ene talent. Die kunnen *in* de driehoek.



Extra tip: irritant gedrag valt je als eerste op ☹. Geheid echter dat er een talent achter zit. In elke oester zit een parel. Achter 'drammen' zit misschien 'koers bepalen', achter 'chaotisch' wellicht 'nieuwe perspectieven zien'. Betrap iemand op bijzonder gedrag wat het ook is en stap over je ergernis heen. Ga belangstellend het gesprekje aan.

Ga er dagelijks mee aan de slag

In een wereld van protocollen, werkafspraken, 'gelijke monniken, gelijke kappen' of een leidinggevende die micromanaget, verdwijnt eigenheid. Als iedereen hetzelfde doet, doet niemand waar hij goed in is. Zoek actief de verschillen.



Dit artikel is **een samenvatting van de online masterclass** die Kees op 18 januari 2024 gaf. Wil je de hele opname bekijken? [Die vind je hier.](#)

- Ieder heeft voor alles een beste manier. Vergroot, binnen de afspraken *wat er gedaan moet worden, de ruimte op hoe iemand zijn werk doet.* Je kunt van een functie elk facet langs lopen. Hoe vergadert iemand het liefst? Wat is zijn of haar beste manier van voorbereiden? Hoe deelt iemand het liefste de dag in? Je zult zien hoe die favoriete manieren van elkaar verschillen, en hoe aangepast dus mensen de hele dag blijken te werken. Dat is uit hun kracht, niet in hun kracht.
- Ieder blinkt binnen dezelfde functie in verschillende deeltaken uit. Functies, projecten, vacatures: natuurlijk ziet een leidinggevende het liefst overal een schaap met vijf poten. Maar slim is dat niet want ze bestaan niet. Neem de functie van advocaat. Daarin staan een aantal inhoudelijke taken zoals uitzoeken van de jurisprudentie en omgaan met rechters, een aantal commerciële taken zoals zoeken van nieuwe cliënten en het maken van offertes en een aantal interne taken zoals begeleiden van jonge advocaten en de interne werkorganisatie verbeteren. Je verdiepen in jurisprudentie is zo anders dan netwerken en acquisitie doen, dat een slim advocatenkantoor heeft gezegd: 'in klantrelaties willen we stabiliteit, dus daar zetten we steeds dezelfde advocaat voor in ongeacht wat er moet gebeuren maar aan de achterkant werken we op talent. De 'puzzelmaker' krijgt meer zoekwerk, de 'openmaker' hoeft minder declarabel te zijn en gaat op pad voor nieuwe cliënten.'



Er is zoveel te halen in het kleine, in het dagelijkse. In het voortdurende gesprek over 'wie van ons kan dit het beste?' *tijdens* het normale werkoverleg en 1-op-1tjes. Wat het vraagt, is aandacht! Klinkt vanzelfsprekend maar is best een uitdaging voor teamleiders die zelf ook nog declarabel of meewerkend voorman moeten zijn. Een gemeenschappelijke taal en een overzicht met alle talentprofielen helpt dan enorm.

Kijk bij grotere stappen eens anders

Soms is een grotere stap aan de beurt. Wie zet je in op welke functie, rol of project? Met talentgedreven werken heb je een fantastisch aanknopingspunt voor interne mobiliteit. Als leidinggevend en op zoek gaan naar iemand vanuit 'dit is iets voor jou', komen ze vaak uit bij dezelfde usual suspects. Wie kennen ze, met wie kunnen ze het goed vinden? Of ze hebben juist geen idee bij wie ze moeten zijn omdat ze niet iedereen in het hele bedrijf kennen. Keer de zoektocht om en wakker de bewustwording bij de medewerkers zelf aan. Zodat ze hun vinger opsteken met 'dit is iets voor mij'. Precies daarvoor is het behulpzaam het latente talent expliciet te benoemen. Wie zich bewust wordt van zijn talent, groeit meteen in zelfvertrouwen.

Extra tip: breng ook expliciet in kaart wat iemand wil, naast wat iemand kan. Voor de korte termijn: wat wil iemand wel eens proberen? Bijvoorbeeld omdat hij er nog niet zo goed in is of nog nooit heeft gedaan. En voor de lange termijn: waar wil iemand over x jaar staan in zijn of haar leven? Als je deze wensen en ambities weet, kun je met je medewerkers in gesprek hoe ze die *in jouw bedrijf* kunnen waarmaken.



Dit artikel is **een samenvatting van de online masterclass** die Kees op 18 januari 2024 gaf. Wil je de hele opname bekijken? **[Die vind je hier.](#)**

Wie is je medewerker eigenlijk?

Wat kan hij? Wat wil zij? Waar lopen ze tegen aan in zichzelf? Wat willen ze leren? Wat is ieders favoriete werkwijze? Ga daarmee aan de slag.

Het is de paradox van leidinggeven aan intrinsieke motivatie. Er is niets motiverender dan wat in iemand zelf zit maar... daar komen ze niet zomaar mee voor de dag. Haal het eruit -en stop er niet teveel in- en ga het gesprek aan hoe dat benut kan worden voor de doelen van je bedrijf. Je haalt niks overhoop, vrijwel altijd vind je elkaar wel. Mensen snappen dat niet alles kan, en voelen zich bijzonder gewaardeerd als er wel iets kan.

Ze hebben meer plezier, presteren beter, blijven bij je werken, vertellen erover bij vrienden en voor je het weet bellen mensen jou om te solliciteren in plaats van dat jij een tekort aan mensen ervaart.

Wij bouwen talentorganisaties. We hebben oefeningen om het talent-in-1-woord én de andere facetten van ieders intrinsieke vermogen te benoemen. We helpen groeipaden bouwen om dit in de dagelijkse praktijk te brengen. We helpen het intrinsieke vermogen en die groei zichtbaar te maken in onze online omgeving 'Mijn Talent ON'.

Bel zonder aarzelen als je meer wilt weten.

Ik kom graag vrijblijvend langs of we videobellen. Geen verkoop; sparren en kijken of het bij je past. Kees Gabriëls, founder kees@talenton.nu of 06-46637115.

