



Kilde: www.politi.dk

Inden for de senere år er der sat øget fokus på, hvordan man som arbejdsplads kan spotte og udvikle den talentfulde medarbejder. På det konkrete plan handler det om at fastholde værdifulde medarbejdere. På det mere strategiske niveau handler det om at sikre organisatorisk udvikling og vækst.

Mange erfaringer peger på, at det ikke er nemt at arbejde systematisk med talentudvikling. Dels kan det i sig selv være vanskeligt at spotte talentet. Dels kan det være vanskeligt at skabe en intern anerkendelse af talentet. Og dels kan der være en fare for, at talentudvikling bliver til individuel medarbejderudvikling, som ikke forankres strategisk og organisatorisk.

ARGO har sammen med Sydsjællands og Lolland-Falsters Politkreds udviklet en model for, hvordan man som arbejdsplads kan arbejde målrettet og systematisk med talentudvikling. Til fordel både for den enkelte medarbejder og for den samlede organisation.

[ARGO]

Forandrer i praksis

www.argo.dk

Talentudvikling som strategisk indsatsområde

- hvordan man som arbejdsplads arbejder systematisk og målrettet med talentudvikling

En vigtig pointe, når man arbejder med talentudvikling er at talentudvikling bliver italesat i organisationen, samt at talentudviklingen foregår i så tæt samspil med den daglige opgaveløsning. På denne måde sikres en minimal forstyrrelse af driften. Det er dermed lettere for ledere, talentspottere og talenter at involvere sig i projektet, da det indgår som en integreret del af hverdagen. Videre sikres det med denne tilgang også, at talentudviklingen kan foregå praksisnært, med færre problemer omkring implementering og transfer.

Talentudvikling bliver dermed situeret og helt afhængig af den konkrete arbejdsplads muligheder og betingelse.

Vores erfaringer i ARGO viser, at det at arbejde målrettet med talentudvikling kan beskrives gennem en række hovedfaser:

1
Beslut ledelsesmæssigt, hvordan arbejdspladsen i praksis kan arbejde med talentudvikling; hvem skal spotte talenterne, hvilke konsekvenser skal det have at være spottet som talent, f.eks. i forhold til prioritering af arbejdspladsens uddannelsesmidler – og hvilke fremadrettede udviklingsmuligheder i jobbet kan de spottede talenter tilbydes.

2
Konkretiser – f.eks. via arbejdsgrupper, hvordan

den kompetente opgaveløsning inden for en række beslægtede arbejdsområder ser ud. Hvad karakteriserer denne kompetente opgaveløsning, og hvad er indikatorerne på samme.

3
Udarbejd en taksonomi for det at være talentfuld, som afspejler en fælles og forhandlet forståelse på jeres arbejdsplads. Det er vigtigt at have et fælles billede her som grundlag for videre udvikling.

4
Kvalificer de personer – f.eks. mellemledere – som skal stå for spottingen af arbejdspladsens talentmasse. Det handler både om at kunne anvende redskaber til talentspotting og om at kunne støtte og sparre med de spottede talenter.

5
Skab netværk mellem spottede talenter, og vær opmærksom på, at det at være udpeget som talent ofte kan indebære en udsat position i en organisationskultur præget af lighedssyn.

Hvis du vil vide mere om hvordan du kan arbejde med talentudvikling i din organisation, så er du velkommen til at kontakte direktør i ARGO, Jan F. Hansen, jan@argo.dk, eller chefkonsulenterne Kim Kabat, kim@argo.dk, og Jonas Sprogøe, jonas@argo.dk.