



UPTION

Talentudvikling til alle

- Dyrk ALLE stjernerne i klubben

Eliten og talenterne har længe været i centrum. De har fulgt særlige programmer, fået personlige coaches, blevet vejet og vurderet og modtaget opmærksomhed fra topledelsens side. Måske er vi klar til at tage de fleste af metoderne i brug overfor funktionæren, den ufaglærte, den timeansatte og hvem vi ellers har brug for, når konkurrencen fra Indien og Kina – kræver, at vi laver nogle gevaldige kompetence ryk. I princippet kunne artiklen her også blot have heddet: "Personaleudvikling – anno 2005". Det er vel blot det, som enhver leder bør gøre, når han har ansvaret for personale. Sikre sig flotte resultater og flotte medarbejdere.

Kan kokken i jeres virksomhed blive videreuddannet til farmaceut?

I denne artikel stiller jeg spørgsmålet:

*Hvad ville der ske, hvis vi talentudviklede
alle vores medarbejdere,
som vi gør overfor ledere, før-ledere, talenter etc.?*

- Ville de alle starte som selvstændige?
- Ville de alle søge sig nye jobs?
- Ville det danske foreningsliv dø – da det ofte er der de bruger deres talenter og ikke på jobbet?
- Ville den enkelte være interesseret i så personlige udviklingsaktiviteter?
- Ville vi få rensset ud og få ansat de medarbejdere, der virkelig passer til virksomhedens mission?
- Ville det blive alt for krævende at gå på arbejde?
- Ville vi som samfund have bedre mulighed for at forblive et trygt og demokratisk samfund?
- Ville virksomheden få nogle utraditionelle og konkurrencedygtige kræfter frigjort?
- Ville det kunne mærkes på bundlinien eller vil indsatsen ikke kunne tjene sig hjem?

Måske er det allerede nu muligt for kontorassistenten er blive videreuddannet til IT-konsulent i jeres virksomhed! Måske har I allerede styr på, at talentudvikling kunne frigøre ressourcer både til den almindelig drift, men også til de strategiske kompetencespring, som virksomheden forudser om 5 år.

Talentudvikling – anno 2004

Indtil nu har mange virksomheder brugt en hel del penge på at finde frem til stjernerne i klubben. Der er indgået særlige aftaler, hvor de talentfulde har modtaget kurser, jobs og udfordringer – der målrettet har skullet medvirke til at de lyste op og blev endnu større stjerner. Indsatserne har f.eks. været:

- Udvælgelse – har du potentiale?
- Personlighedsanalyser – hvem er du?
- Ambitiøse og målbare mål – vil og tør du?
- Resultatfokus og empowerment i projekter – kan du i praksis?
- Personlig coach – bruger du dit potentiale?

- Mentor – hvad kan du lære af den erfarne?
- Executive netværk – hvad kan du lære af andre?

Hedder man Thomas Bjørn, Camilla Martin eller Anja Andersen handler det naturligvis ikke kun om talent, men i høj grad også om benhårdt slid. De forskellige talentudviklingsprogrammer i danske virksomheder har netop også krævet en hel del af den enkelte. Mange arbejdstimer, afsavn og psykiske strabadser.

Måske kan vi ikke forvente den slags indsats fra alle i virksomheden. Alligevel er det et interessant tankeeksperiment at forestille sig, hvad der ville ske med kantinedamen, lagermedarbejderen, bankassistenten og hvad de alle måtte blive kaldt – hvis vi brugte blot nogle af de metoder, som bruges overfor eliten.

Personlighedsanalyser til alle?

Tanken er en realitet i en hel del virksomheder allerede i dag. Ethvert job kræver sine personlige kompetencer: Service, samarbejde, handlekraft, analyse, nytænkning eller planlægning. Jo større viden den enkelte har om sine kompetencer – jo større sandsynlighed er der for at medarbejderen får udviklet dem til fulde.

I institutioner og folkeskoler arbejdes der med Howard Gardners tanker om Mange intelligenser og læringsstile. Der sættes fokus på alt det som barnet kan. Styrkerne bruges som bro-hoved til at udvikle de svagere felter.

Forestil dig den socialt og personligt intelligente sygeplejerske, der finder ud af, at det er langt nemmere at huske medicin-planen, hvis hun sætter den på rim og remse. Måske kunne det bryde hendes selvpfattelse af, at hun da ikke skal læse til læge – for hun vil aldrig kunne huske det hele.

Karrieresamtaler til alle?

Forestil dig, at alle i virksomheden blev tilbudt karrieresamtaler.

Det er nok usandsynligt at tro på, at alle ledere fra 2005 og frem vil kunne trænes til at afholde karrieresamtaler med alle deres medarbejdere. Vi venter stadig på, at de afholder reelt effektfulde medarbejderudviklingssamtaler.

Måske skulle vi tilbyde alle medarbejdere at komme til en personlig karrieresamtale ca. hvert 5. år hos en intern eller ekstern rekrutterings- og karrierekonsulent.

Som supplement til de øvrige medarbejdergoder: Pc-kørekort, fitness rum og fodterapi – kunne virksomheden tilbyde at man får et klippekort til 3-5 samtaler om dit arbejdsliv.

- Hvad skal der til for at øger din trivsel på jobbet?
- Hvordan får du større succes?
- Hvornår har du haft allermest succes på jobbet?
- Hvad motiverer dig allermest?
- Hvilke arbejdsmæssige mål sætter du dig?
- Hvor er du på vej hen?
- Hvilke drømme skal støtte dig?
- Hvordan kan du realisere dine karriereplaner?

Jeg tror ikke at alle landets kantinedamer ville stoppe deres job og tage en videreuddannelse som lægesekretær eller datalog.

Jeg tror derimod at en række ledere ville blive udfordret på at møde nogle medarbejdere, der var meget målrettede og kunne sætte ord på deres motivationsfaktorer.

Lederuddannelse til alle?

Alle vores før-ledere, nye ledere og mellemledere giver vi kurser i ledelse.

Hvad mon der ville ske, hvis vi gav kurser i personligt lederskab til alle i virksomheden? Hvis alle fik mulighed for at blive trænet i f.eks.:

- At opstille mål – både faglige og personlige mål
- Personlig gennemslagskraft
- Planlægning og styring
- Proceseffektivisering og – kortlægning
- Konflikt håndtering

JA – blot for at nævne nogle emner, som enhver kassedame udmærket ville kunne gøre brug af i sin dagligdag.

Action learning projekter til alle?

Forestil dig at rengøringsassistenten fik en personlig coach eller sparringspartner stillet til rådighed. En gang hver 2. år skal hun gennemføre et action learning projekt, hvor hun forbedrer sine arbejdsgange eller på anden måde medvirker til at forbedre forretningen.

Måske skal det hver anden gang gøres i grupper, hvor 3-5 assistenter arbejder sammen for at forbedre en anden del af organisationen – f.eks. receptionen.

I begge projekter bliver der stillet en coach/sparringspartner til rådighed.

En personlig coach til alle?

Det kunne være et tilbud, som alle fik. Ansæt en freelancer, der får betaling pr. coaching forløb. Lav en storkundeaftale og få en god pris.

Lederens coach rolle vil typisk være opgave fokuseret. Derfor kan det være en god ide at give medarbejderen en uvildig coach, der kan give medarbejderen rum til at tale frit.

Fokus i coachforløbet skal naturligvis stadig være at få maksimeret din personlige trivsel på jobbet og dine resultater.

*"Mennesker skaber resultater og
Resultater skaber mennesker"*