

# Het managen van talenten

‘Talentmanagement’, het is ondertussen een containerbegrip geworden voor alles wat te maken heeft met het ontwikkelen van de talentvolle medewerker. In de kern gaat het erom dat ontwikkelprogramma’s en loopbaanpaden worden ingezet om de prestaties van de medewerker op peil te houden, hem/haar te binden aan de organisatie en opvolging voor sleutelposities te borgen. Het klinkt allemaal goed, ware het niet dat het merendeel van de organisaties nog steeds te kampen heeft met een onvoldoende gevulde pijplijn en continue performance een uitdaging blijft.

## **Jane<sup>®</sup> biedt een oplossing!**

Er is niets mis met de gedachte dat het belangrijk is om medewerkers te ontwikkelen en te motiveren. Uitdagende functies en geavanceerde training -en opleidingsprogramma’s bieden een prachtige combinatie van soft en hard skills, de inhoud, strategie, persoonlijke profilering, etc. en beloven de medewerker optimaal toe te rusten om succesvol te zijn. Toch blijkt dit in de praktijk geen garantie dat medewerkers daadwerkelijk uit de verf komen. Wat dan wel?

Waarom en wanneer komen mensen uit de verf en hoe blijven ze gemotiveerd om goede prestaties te leveren? Jane<sup>®</sup> biedt een uniek inzicht en antwoord op deze vragen, door de talenten van medewerkers in kaart te brengen. Een talent wordt gedreven door een natuurlijke en persoonlijke motivatie. Een motivatie die iemand van nature heeft, heeft weinig aanmoediging nodig. Wanneer de organisatie zich richt op de natuurlijke motivatie van haar medewerkers, besteedt zij haar aandacht effectief.

Met behulp van de Jane<sup>®</sup> Talenten Evaluatie worden de unieke talentencombinaties van personen in kaart gebracht. Met deze waardevolle kennis is de organisatie in staat veel sneller en adequater beslissingen te nemen over de inzet en ontwikkeling van haar medewerkers, omdat zij de motivatie en de capaciteiten van haar medewerkers begrijpt. Het gaat niet langer meer om talentmanagement, maar om het 'managen van talenten'.

In het managen van talenten is het ook belangrijk dat de organisatie de ontwikkelenergie van medewerkers efficiënt benut. Veel tijd en aandacht gaat verloren aan het trachten aan te leren van wat uiteindelijk geforceerd gedrag blijkt. Deze tijd wordt beter besteedt door eventuele drempels voor de optimale inzet van talenten, weg te nemen.

Jane<sup>®</sup> identificeert naast persoonlijke talenten een blinde vlek. De blinde vlek is een talent wat wordt vergeten en dus niet wordt ingezet maar gecompenseerd wordt met een ander talent. Uit de praktijk blijkt dat de blinde vlek van negatieve invloed kan zijn op het functioneren van de andere aanwezige talenten. Interventies zoals training, coaching en intervisie dragen gericht bij aan de ontwikkeling van medewerkers wanneer men rekening houdt met de blinde vlek.

De organisatie die zich bezighoudt met het managen van talenten creëert een win-win situatie waarin de medewerker zich ontwikkelt en uitgedaagd wordt op een gebied waarvan hij/zij van nature gemotiveerd is een prestatie te leveren. Maar het begint met inzicht.

## **Jane<sup>®</sup> biedt een uniek inzicht!**

Voor meer informatie:

[www.jane.nl](http://www.jane.nl)

[info@jane.nl](mailto:info@jane.nl)