

Hvordan du ser og udvikler potentialet i en medarbejder

Som karriere- og udviklingsrådgiver er jeg i kontakt med mange succesfulde ledere i danske virksomheder. En af de ting jeg har lagt mærke til er, at en stor del af dem er gode til at afdække deres medarbejders potentiale og udvikle talentet hos den enkelt. Dermed skaber de et medarbejderteam omkring sig, der bidrager til både lederens succes og til afdelingens og virksomhedens succes

Af Helle Drachmann, direktør & karriererådgiver.

Vi har alle et talent, og det er individuelt, hvad vi hver især har talent for og inden for hvilke områder. Det interessante for lederen er relevansen af talentet i forhold til afdelingens og virksomhedens kompetencebehov – på kort og lang sigt.

Talentets størrelse er også interessant. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at selv om nogle talenter har mere synlig betydning for virksomheden, er andre talenter bestemt ikke ubetydelige.

Så hvordan spotter man talentet hos en medarbejder:

Faglige kompetencer

Som noget af det første skal du vurdere medarbejderens faglige kompetencer. Hvor er medarbejderen stærk, og hvor er han/hun svag. Hvilke opgaver foretrækker denne at lave, hvad "tænder" medarbejderen på, hvor leverer de mest kvalitet?

Dette kan du et godt stykke hen ad vejen selv afdække bare ved at observere, men ved en medarbejderudviklingssamtale (MUS) kan du give medarbejderen mulighed for selv at fortælle, hvad der tænder dem.

Spørg gerne ind til hvor vedkommende selv føler de har noget særligt de kan levere til opgaverne, afdelingen og virksomheden. Overvej om medarbejderen skal tilbydes karrieresamtale med en anden end sin nærmeste leder.

For at du sikrer dig at medarbejderen selv tager ansvaret for sin egen udvikling og karriere, og ansvar for de kommende muligheder, bør du benytte dig af en coachende tilgang frem for at rådgive.

Sociale kompetencer

Det næste du bør kigge på er medarbejderens sociale kompetencer. Hvor udviklet er vedkommendes sociale forståelse, samarbejdskompetencer, lærings- og udviklingskompetenc

Indstilling

Det tredje du bør kigge på er indstilling. Hvor meget vilje, mod og engagement vedkommende har.

Søg efter talentet

Derefter kan du begynde at søge efter talentet. Det særlige medarbejderen kan, gør og tænker. Her bliver du som leder udfordret til ikke kun at kigge efter det samme talent som dit eget, men tænke ud af boksen og ind i andre talentområder.

Denne artikel er hentet fra www.wayahead.dk, hvor du kan finde mere inspiration.

Kontakt Helle Drachmann på info@wayahead.dk eller ring på 22 813 816

Spar gerne med dine ledelseskolleger om medarbejderen. Måske har de set noget, du ikke har fået øje på endnu. Hvis din virksomhed har en til HR-afdeling eller lignende, så brug den gerne som sparringspartner i processen.

Når du har afdækket talentet hos medarbejderen, bør du også kigge på potentialet for udvikling af talentet. Her mener jeg medarbejderens potentiale for at udvikle sig og de rammer udviklingen af talentet kræver.

For eksempel vil du nok ikke sætte en talentfuld fodboldspiller til at træne til en vigtig kamp, hvis du ikke kunne levere en fodbold, en 1:1 fodboldbane eller en træner, der var kompetent til jobbet.

Sat planen i gang

Når du og din medarbejder er enige om udviklingsplanen (som selvfølgelig indeholder realistiske mål), og du igangsætter planen, bør du prøve medarbejderen af i nye sammenhæng.

Vælg opgaver eller projekter med omhu! Vær der for medarbejderen, støt denne og vis tillid. Hvis det er opgaver, hvor der bare ikke må ske fejl, er disse ikke de rigtige. Vælg hellere opgaver, der er egnede til afprøvningen. Har du ikke selv mulighed for selv at være der for medarbejderen med den støtte vedkommende har brug for, bør du sørge for at der er en anden – gerne erfaren – person, som er villige til at støtte op om medarbejderen.

For at sikre dig at udviklingen af medarbejderen går som planlagt bør du gøre følgende:

- Hav daglige fokus på potentialet i den enkelte person og udviklingen af talentet
- Mind medarbejderen om at denne selv har ansvaret for sin karriere ved at benytte dig af en coachende tilgang.
- Husk på at du som leder har et ansvar for, at medarbejderens potentiale udfoldes både til medarbejderens og arbejdspladsens bedste.
- Giv medarbejderen mulighed for at byde ind på opgaver, projekter m.m.
- Sørg for at have en sparringspartner, mentor eller lignende, der har erfaring med talentudvikling.

Typen af talenter

Her får du en liste til inspiration til hvad du kan kigge efter, når du skal spotte talentet hos det enkelte individ:

Analyserende, Fremtidsorienteret, Holistisk, Idérig, Koordinerende, Lærende, Researchende, Retfærdig, Sammenhængssøgende, Strategi, Filosoferende, Vurderende, Anerkendelses-søgende, Ansvarlig, Disciplin, Fix-it, Fokuserende, Konkurrence, Målrettet, Startende, Selvsikker, Værdifast, Charme, Forbedrende, Optimistisk, Styrende, Udviklende, Fleksibel, Indlevende, Inddragende, Individualiserende, Kommunikation, Relaterende, Harmoniskabende,

Skab forståelse

Sidst, men ikke mindst, skal du vide, at ved udvikling af talenter i en medarbejdergruppe, er det nødvendigt at lave en forventningsafstemning med alle i medarbejdergruppen, også dem som ikke bliver valgt ud.

Sørg for at skabe en forståelse for deres forskelligheder og for virksomhedens forskellige behov. Skab en atmosfære, hvor medarbejderne støtter op om hinandens udvikling.

Denne artikel er hentet fra www.wayahead.dk, hvor du kan finde mere inspiration.

Kontakt Helle Drachmann på info@wayahead.dk eller ring på 22 813 816