

Vitae Talent Lab maakt deelnemers bewust van talent

Begin december presenteerden Lidewey van der Sluis, hoogleraar Strategisch Talent Management aan de Nyenrode Business Universiteit en professionals van personeelsbemiddelingsbureau Vitae hun bevindingen van een uniek coachingsexperiment: het Vitae Talent Lab. Het Talent Lab maakt het talent van de professional zichtbaar en verhoogt de professionele effectiviteit op het werk.

Het concept van dit Talent Lab ontstond begin 2009. Professor Van der Sluis, hoogleraar Strategisch Talent Management wilde haar onderzoeksbevindingen ten aanzien van effectieve vormen van talentontwikkeling in de praktijk toetsen. Intensieve coaching was daarbij het speerpunt. Van der Sluis heeft al jaren een verbintenis op het terrein van talentontwikkeling met kennispartner Vitae. Zodoende werd het onderzoeksconcept als experiment bij Vitae toegepast en ontstond het Vitae Talent lab.

In deze onderzoeksopzet stonden vragen centraal als: Wat zijn de elementen van talent die bepalend zijn voor het werkplezier en de effectiviteit van professionals? Hoe werken het talentopfiel en de werkomgeving van een professional door op het willen, kunnen, mogen, en durven van hen? Wat is het effect van intensieve, persoonlijke en contextuele coaching (op de werkplek) op de ontwikkeling van professionals?

Vitae selecteerde vervolgens voor de zomer een twintigtal professionals werkzaam binnen de organisatie als manager of consultant of erbuiten als Vitae Interim Professional. In september 2009 ging deze groep van start, waarbij ze gedurende drie maanden in hun werk- en leerproces

gevolgd werden. In deze periode vonden er minimaal vijf interventies plaats plus een assessment. Deze interventies werden gedaan op basis van wetenschappelijke kennis over individuele leerprocessen en talentontwikkeling. Iedere kandidaat werd door twee coaches begeleid.

Bewustwording en oprekken comfort zone. In het eerste gesprek werd bepaald welke kernwoorden het best van toepassing zijn op de eigenschappen van de deelnemers.

Is de kandidaat meer een denker en benadert hij of zij alles op een rationele manier? Of is hij of zij juist meer een voeler en spelen emoties een grote rol in veel beslissingen? Of houdt de deelnemer meer van aanpakken en speelt zijn kennis/kunde een grote rol in zijn werkzaamheden? Zo ja, dan valt hij onder het kernwoord doener. Natuurlijk bezitten de meeste mensen allerlei mengvormen. De typeringen staan voor de zones waarin de deelnemers zich het meest op hun gemak voelen. De volgende stap is de deelnemers uit deze comfortzone te halen. Dat gebeurt door ze opdrachten te geven, die tegenovergesteld zijn aan hun natuurlijke voorkeur. Dus de professional die vooral een doener is, wordt gevraagd taken op te pakken die meer te maken hebben met zijn gevoel of ingaan op zijn kennis en kunde.

Best practices en best fits

Tijdens de presentatiemiddag, de laatste fase, werden de eigen leereffecten door alle deelnemers zelf individueel gepresenteerd aan de hand van een driehoek. Deze driehoek bevatte kernbegrippen waarlangs tijdens het lab was gecoacht: de typologieën denker, doener, bouwer, voeler, en de talentelementen kennis, kunde, karakter en klimaat. Deze individuele driehoek diende om de leereffecten te iken en een gezamenlijke taal over talentontwikkeling te bewerkstelligen. Dat werkte goed. Tijdens de slotbijeenkomst



werd enthousiast over en weer verteld en geluisterd naar eigen ervaringen. Het jargon maakte ervaringen van elkaar herkenbaar, wat een band schiep. Zo ontstond een netwerk van mensen die zeiden echt iets geleerd te hebben en nu effectiever te zijn. De deelnemers positioneerden zichzelf met hun talenten met accentverschillen tussen de situatie voor en na het Vitae Talent Lab. Ook gaven zij de verschuiving aan in hun functioneren en effectiviteit. Hierdoor werden de individuele leerprocessen helder in beeld gebracht; leerprocessen die een ieder van hen de afgelopen maanden op een geheel eigen wijze heeft doorlopen.

Het project heeft zoals beoogt inzichten geboden in best practices en best fits met betrekking tot talentontwikkeling van professionals die werkzaam zijn in professionele organisaties als Vitae. Het is vooral duidelijk geworden welke individuele eigenschappen van professionals het meest aansluiten bij bepaalde kenmerken van talentgedreven organisaties.

Het programma is bijzonder effectief gebleken als ontwikkelingsinstrument door de praktische inbedding van de interventies en de continue monitoring, reflectie, en evaluatie die het project kenmerken. Vanwege het succes zal het Talent Lab in 2010 worden voortgezet en kunnen ook talenten van andere organisaties deelnemen.

www.vitae.nl/talentlab