



> FOR SOCIETY

talentenbarometer

een tool om talenten, expertise en aanwezige kennis
van teamleden in projectteams snel inzichtelijk en
bespreekbaar te maken



projectteams

2



Projectteams zijn de spil van hedendaagse organisaties vanwege hun flexibiliteit en capaciteit om complexe problemen op te lossen (Salas, Rosen, Burke & Goodwin, 2009). Vaak wordt verwacht dat deze teams in korte tijd met hun variëteit aan expertises succesvoller zullen zijn in het adequaat oplossen van complexe problemen dan individuen (Van Den Bossche, Gijssels, Segers & Kirschner, 2006). Deze projectteams opereren echter vaak onder **tijdsdruk**. Als gevolg hiervan wordt er weinig tot geen aandacht besteed aan het leren kennen van elkaars talenten en ontwikkelbehoeften binnen deze teams: men leert elkaar maar oppervlakkig kennen, kennisdeling is minimaal en het innovatieve proces komt daardoor niet tot nauwelijks op gang.

paradox van projectwerk



3

Eenzijds zijn projectteams door hun tijdelijke aard geschikt voor het creëren van kennis (Gann en Salter, 2000; Scarbrough et al., 2004),

Anderzijds lijkt het tijdelijke karakter ook een rem op de kennisdeling te zetten (Cacciatori, 2008; Grabher, 2004; Ibert, 2004).

talentontwikkeling in teams



Verbeterde prestaties: Als teamleden hun talenten ontwikkelen, kunnen ze beter presteren en meer waarde toevoegen aan de organisatie. Dit kan leiden tot hogere productiviteit, betere klanttevredenheid en grotere financiële resultaten.



Versterkt teamgevoel: Als teamleden hun talenten ontwikkelen, kunnen ze zich verbonden voelen met elkaar en het teamgevoel versterken. Dit kan leiden tot een betere samenwerking, meer motivatie en betrokkenheid bij het werk en een lagere werkdruk.



Meer innovatie: Als teamleden hun talenten ontwikkelen, kunnen ze creatiever denken en nieuwe ideeën genereren. Dit kan leiden tot nieuwe producten of diensten, efficiëntere werkmethoden en een grotere concurrentievoordeel voor de organisatie.



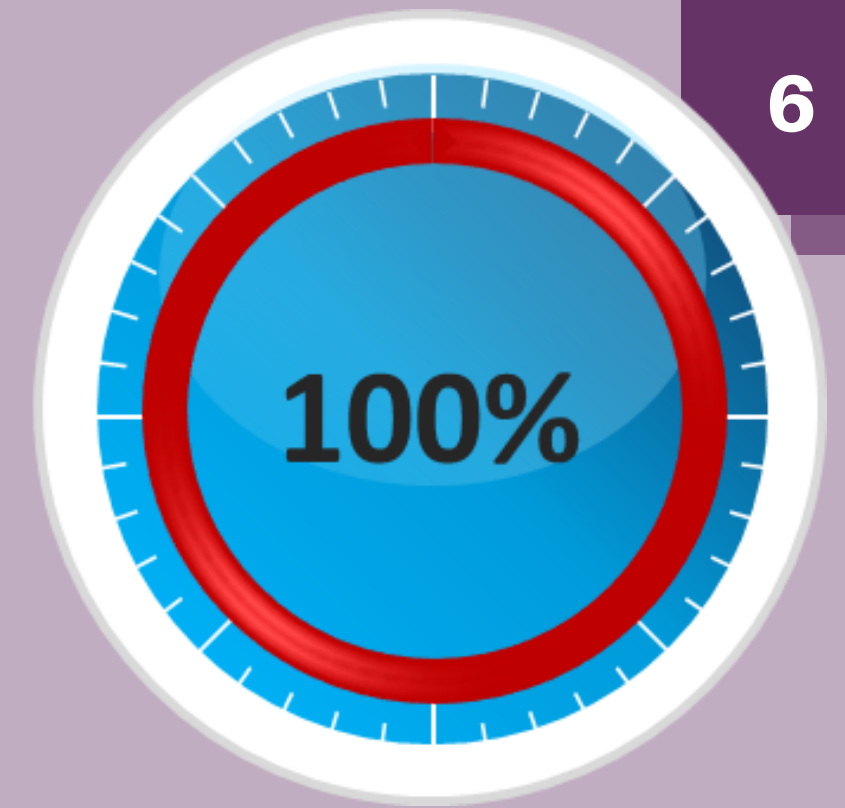
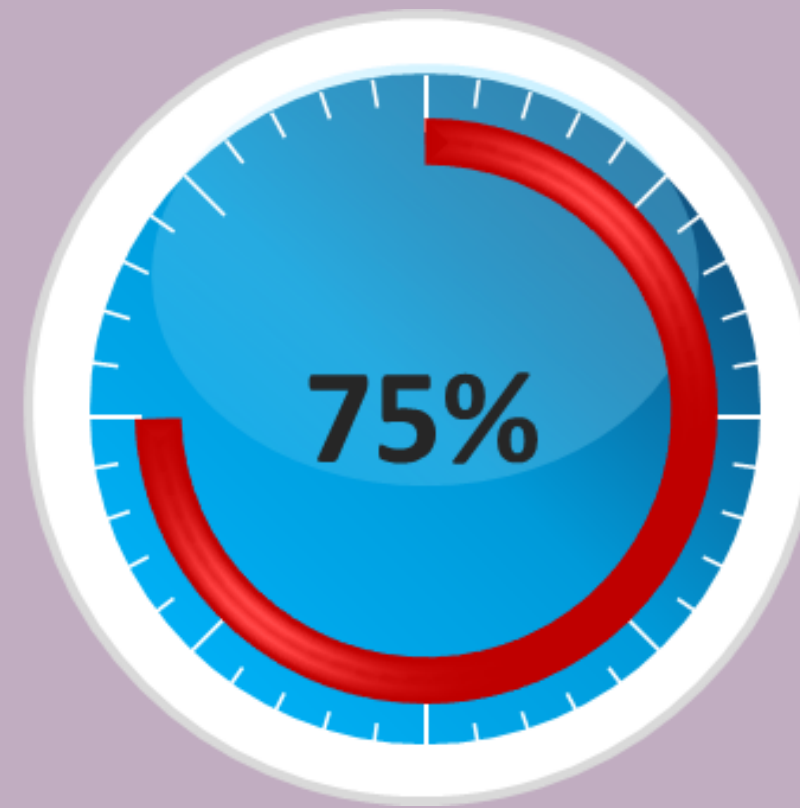
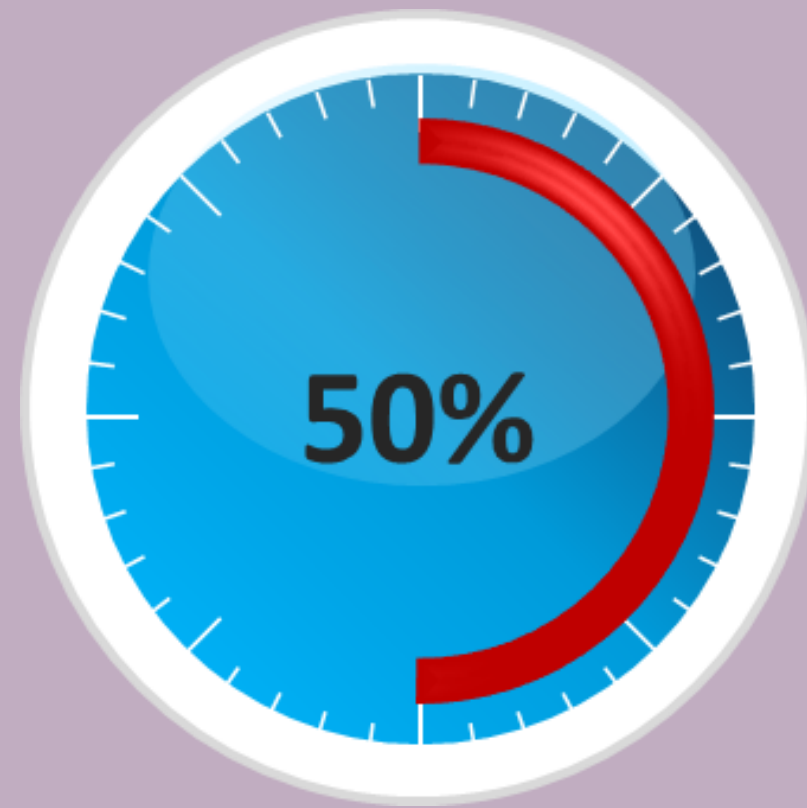
Verbeterd leiderschap: Als teamleden hun talenten ontwikkelen, kunnen ze zich ontwikkelen tot leiders die hun teams op een effectieve en inspirerende manier kunnen leiden.



talentenbarometer

De talentenbarometer is een laagdrempelig in te zetten tool (qua inhoud en tijd), gericht op het inzichtelijk krijgen en bespreekbaar maken van talenten en expertise in een tijdelijk team.

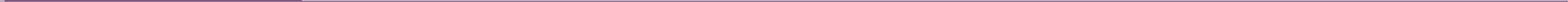
Het is geschikt voor iedereen die met tijdelijke projectteams werkt en die toch wil komen tot innovatie, betere teamprestaties en individuele professionalisering.



talentenbarometer

projectteamleden vullen elke vier talentenbarometers in: 25% en 50% > talenten waar diegene de meeste groeipotentie heeft en waar diegene van anderen in het projectteam zou willen leren.

75% en 100% > talenten die een teamlid in het project zeker kan inzetten en waarop het teamlid van toegevoegde waarde kan zijn voor het team en de teamleden



invullen talentenbarometer

7



specifieke **talenten** die je brengt in het team voor het project



specifieke **vaardigheden** die je brengt in het team voor het project



specifieke **ervaringen** die je brengt in het team voor het project



specifieke **kennis of expertise** die je brengt in het team voor het project



fasen



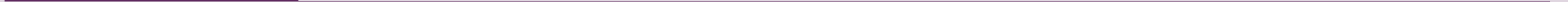
1: talenten en ontwikkelbehoefte ontdekken, invullen in barometer in powerpoint



2: eigenaar aanwijzen die de dialoog over de talentenbarometer wekelijks begeleid



3: project eindigen met terugkijk moment op talentenbarometer



reflectievragen fase 1 (talenten)

9



Wat is je talent en waar haal je energie uit in het werk?

Waar ben je het beste in en welke expertise kun je voor dit project zeker inzetten?

Waar kunnen anderen in dit project jou voor inschakelen?

Welke vaardigheden, kennis of expertise heb je reeds opgedaan en kun je anderen iets over leren?

Hoe kun je je talenten het beste benutten om te helpen het team te laten presteren en de doelen van het project te bereiken?

Welke rol kun je het beste spelen in het team om je talenten te benutten en te laten bijdragen aan het team?

Welke eerdere ervaringen kun je inzetten in dit project?

reflectievragen fase 1 (ontwikkelsbehoeft)

10



Welke vaardigheden of kennis wil je graag ontwikkelen om beter te presteren op je huidige werk?

Waar zie je jezelf over een jaar of twee jaar op professioneel gebied en wat zijn de vaardigheden of kennis die je nodig zult hebben om daar te komen?

Welke expertise zou je meer over willen leren en anderen in het team voor in willen schakelen?

Welke ervaring zou je willen opdoen in dit project?

Welke leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zou je graag benutten om je doelen te bereiken en hoe zou je deze kunnen verkrijgen?

Wat zijn je belangrijkste leerbehoeften op dit moment en hoe kun je ervoor zorgen dat je deze leert?

reflectievragen fase 2 (afspraken en dialoog)

11



Gezien de talenten en ontwikkelbehoeften in het projectteam, welke afspraken kunnen we logischerwijs maken qua taakverdeling voor het project?

Hoe maken we optimaal gebruik van de talenten in ons team t.a.v. het project?

Zijn er mogelijkheden om talenten te koppelen aan ontwikkelbehoeften van andere projectleden en/of andersom?

Wie zouden elkaar kunnen ondersteunen in het projectteam en op welke doelen?

Missen we talenten en expertise in het team en hoe willen we dat ondervangen (intern of extern)?

Welke afspraken maken we voor de komende x weken om zoveel mogelijk

reflectievragen fase 3 (terugkijken)

11



Welke vaardigheden of kennis heb je tijdens dit project ontwikkeld en hoe hebben deze je geholpen bij het behalen van je doelen?

Wat zijn de belangrijkste dingen die je hebt geleerd tijdens dit project en hoe hebben deze je geholpen bij het verbeteren van je prestaties?

Wat zijn de uitdagingen geweest waar je tijdens dit project tegenaan bent gelopen en hoe heb je deze overwonnen door middel van jouw eigen of andermans talenten?

Welke leer- en ontwikkelingsmogelijkheden heb je tijdens dit project benut en hoe hebben deze bijgedragen aan je talentontwikkeling?

Wat zijn de belangrijkste dingen die je hebt geleerd over jezelf tijdens dit project en hoe kun je deze leerpunten gebruiken om je toekomstige ontwikkeling te sturen?

Welke stappen ga je nu nemen om verder te werken aan je talenten en om je doelen te bereiken?

ondersteuning

ontwikkelaar: Tanja Stöver

E : t.stover@fontys.nl

12

