



Achtergrond paper

De 5 belangrijkste tips voor het voeren van een echte talentdialoog met je teamleden



Ken je talent

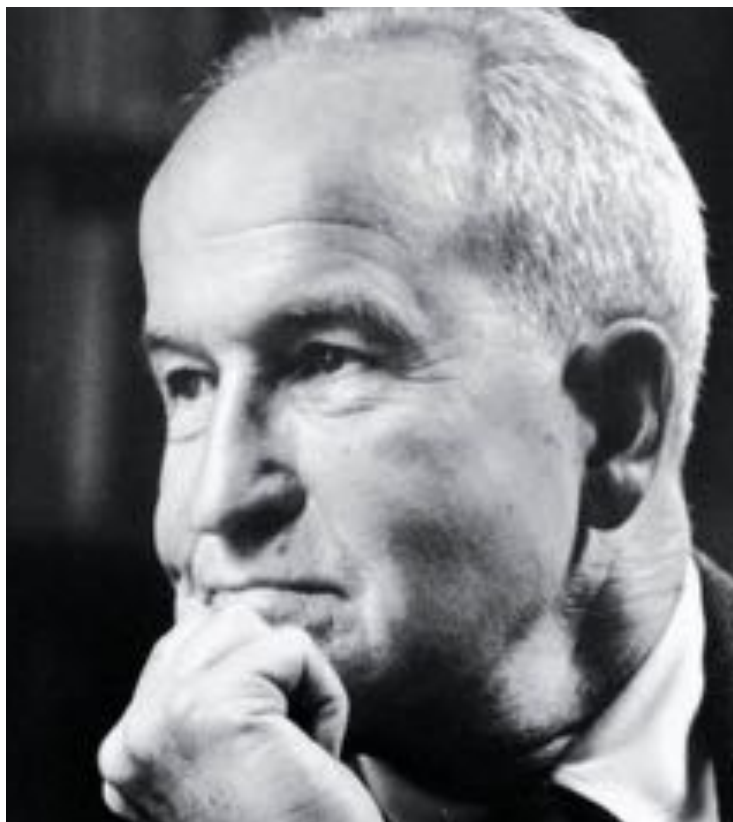
Talent is gebaseerd op drijfveren. Zaken die je (on)bewust nastreeft of juist wil vermijden. Wanneer je de natuurlijke sterkte hebt om jouw behoefte waar te willen maken, dan noemen we dat een talent. Er bestaan veel verschillende behoeften waarop mensen hun talenten ontwikkelen.

De ontplooiing van hangt ook sterk af van de omgeving waarin iemand werkt (en leeft). Sommige talenten zijn namelijk tegenstrijdig met die van collega's of van de leidinggevende. Dat kan spanning veroorzaken of tot 'blinde vlekken' leiden.

En daar kun jij het verschil maken. Zorg dat je objectief blijft.

Ken daarom je eigen talenten en die van jouw collega's.





Onderzoek naar drijfveren

De behoeftetheorie van Murray is een door de psycholoog Henry Murray in 1938 gepubliceerde theorie over de menselijke psychogene behoeften.

Murray heeft op basis van onderzoek een lijst van 22 behoeften samengesteld. Volgens Murray ligt de bevrediging van deze behoeften aan de basis van het menselijk gedrag.

Behoeften zorgen voor een bepaalde spanning bij een mens, die bij hen tot gedrag leidt om deze behoeften te bevredigen.

Behoeften zijn de representatie van een kracht in de menselijke hersens die zorgt voor organisatie, energie, richting en selectie van het menselijk waarnemen, denken, voelen en streven. Dit om zo een situatie te veranderen van een onbevredigende naar een bevredigende.

Vanuit de theorie van Murray zijn de belangrijkste behoeften gedestilleerd en vertaalt naar 22 drijfveren in een toegankelijke psychoanalytische test. De talent en motivatie analyse (TMA).



Gedrag is de sleutel

Met de talenten wil de mens graag wat doen. Vertalen naar gedrag. Gedrag is datgene wat je iemand daadwerkelijk ziet en hoort doen.

Het gedrag dat een persoon (onbewust) op basis van zijn drijfveren en talenten het liefst vertoont noemen we zijn voorkeursgedrag.

Deze voorkeur is er omdat dit de persoonlijke behoeften het meest bevredigt en vanuit de eigen sterktes het meest prettig en/of veilig voelt.

Met de inzichten in de talenten is de voorkeur voor bepaald gedrag van mensen goed voorspelbaar.

Het besef dat concreet gedrag, en de voorkeuren daarin van ieder mens, het verschil maakt is een belangrijke stap naar succesvol ontwikkelen.

Maak het gesprek een echte dialoog

Het liefst vertoont iemand gedurende langere tijd, consistent en succesvol een bepaald gedrag. Dat geeft iemand een competent gevoel, we zijn goed in wat we doen.

Als coach of leidinggevende voer je vaak de ontwikkelgesprekken en/ of beoordelingsgesprekken. Daarin bespreek je de ontwikkeling van de competentie van de collega.

Maak daar eens een talentdialoog van. Wees een OEN: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig. Speel bijvoorbeeld met elkaar het talentenspel en leer zo over elkaars talent en voorkeursgedrag.

Ontdek of in het gedrag van jouw gesprekspartner sprake is van moeten, willen of kunnen. Dat maakt een wereld van verschil.





Herken de kansen en bedreigingen van talenten

In een talentdialoog gaat het over het getoonde gedrag. Twee dimensies bepalen wat je vervolgens met elkaar verder tot ontwikkeling wilt brengen.

De ene dimensie is de mate waarin iemand aanleg heeft voor bepaald gedrag. Dat zijn de eerder genoemde voorkeuren, ofwel wat wil je (on)bewust?

De andere dimensie is de vraag in welke mate iemand (al) bekwaam is om het gewenste gedrag te vertonen.

Zo zie je vier kwadranten (de performance matrix) met ieder en eigen aanpak op individueel niveau. Waar moet ik de tijd, geld en moeite in steken voor ontwikkeling en waar is het beter om dat niet te doen?

Doe de analyse gestructureerd, krijg zicht op de kansen en bedreigingen en bereik maximale resultaten met jouw mensen.

sterk ontwikkeld



zwak ontwikkeld



weinig aanleg

veel aanleg

DE TMA PERFORMANCE MATRIX

Bevorder het leren van nieuw gedrag

Een echte talentdialoog gaat ook over het creëren van de voorwaarden waaronder iemand zich verder kan ontwikkelen.

Naast de keuze voor het juiste kwadrant, zoals we net zagen, is de omgeving en het aanbod van leermogelijkheden belangrijk.

De vraag is om te beginnen hoe lerend de organisatie als geheel is: mag er gefaald worden?

Op persoonsniveau is vervolgens de vraag wie de meest aangewezen persoon is om de medewerker te helpen ontwikkelen.

Daarin weegt niet alleen het geheel van drijfveren mee maar ook de leerstijl die daaruit af te leiden is.

Aansluiten bij de leervoorkeur maakt leren makkelijker. En zo wordt het rendement beter.



Meer weten of direct aan de slag?

Nieuwsgierig geworden na deze vijf sleutels? Neem dan [contact](#) met ons op voor een afspraak en ontdek wat wij voor jou kunnen doen.

In deze serie hebben wij ook andere leerzame white papers. [Doe](#) er jouw voordeel mee en leer hoe persoonlijke ontwikkeling vorm te geven.

Liever eerst meer weten over de onderwerpen: neem dan deel aan onze gratis webinars. Leerzaam, interactief en kleinschalig. Kijk [hier](#) voor ons actuele aanbod.





TRAINING, COACHING & ADVIES

www.kieminstitute.nl
info@kieminstitute.nl