

Effecten Van talentmanagement (het spotten van talenten) zoals waargenomen door Hilde Herrygers, directeur bij De Touter

Voor zichzelf:

- Meer energie en hogere motivatie door zelfwaardering en de positieve waardering die men krijgt van anderen
- Door een duidelijkere oriëntatie op mijn talenten wordt het uitzetten van een gepast loopbaanperspectief makkelijker
- Door de eigen talenten te kennen en erkennen, wordt men bevestigd in zijn diepere identiteit
- Door een groter gevoel van eigenwaarde is men in staat een meer evenwichtige toewijzing van succes of mislukkingen te doen. Een professionele begeleider zal vanuit zijn grotere zelfkennis meer genuanceerd kunnen inschatten welk aandeel hij/zij heeft gehad op het resultaat met de klant
- Door grotere zelfkennis en de focus op sterktes ontstaat een grotere mate van zelfontspanning. Het hebben van een positief identiteitsbeeld is rustgevend.

Voor de cliënten

- Wie zichzelf waarderend kan benaderen, kan dit ook makkelijker naar cliënten toe
- De vraag 'hoe kan ik verschil maken voor deze cliënt?' ontstaat spontaner vanuit het waarderend eigengevoel
- De inzet naar cliënten toe zal kwalitatief verschillend (beter) zijn omdat men vooral zal bouwen met zijn sterktes
- Een ontspannen houding van de begeleider draagt bij tot zelfregulatie als professional, ook in moeilijk momenten. Als een begeleider bezorgd is over het feit dat hij/zij goed bezig is, wordt deze spanning immers overgenomen door de cliënt.

Op de samenwerking met collega's

- Het durven benoemen van elkaars talenten benadrukt het OK zijn van 'verschillen'
- Het kennen van sterktes impliceert ook het kennen van schaduwzijden als een 'normaal fenomeen'
- Doordat het OK is dat we lacunes hebben ten gevolge van sterktes en doordat we weten wie sterker is in bepaalde activiteiten, wordt de drempel om hulp te vragen kleiner. (ik moet niet alles kunnen)
- De coherentie in een team wordt groter

Voor de organisatie

- Door het zicht krijgen op de talenten die al in huis zijn in een bepaald team, kan gericht geselecteerd worden bij het aantrekken van nieuwe complementaire medewerkers
- De werksfeer in een talentgeoriënteerde organisatie is per definitie beter dan in deze in een gap-georiënteerde organisatie