LEAD+ enter next level Sympa

Talentudvikling – Fra smart people til smart contexts.

- HR Dagen d. 8/09-21

Kort introduktion til Andreas

Andreas Fricke Møller

Ledelseskonsulent

Produktudvikler - Beaconforce

Cand.Merc.Int with Disruptive Innovation

afm@lead.eu / +45 27 57 73 84

Connect med mig på LinkedIn

Profil

Som konsulent hos LEAD arbejder Andreas med ledelsesudvikling i både offentlige og private organisationer, hvor han bl.a. fokuserer på brugen af digitale værktøjer til at forbedre talentudviklingsforløb. Han har flere års erfaring med at skabe motiverende arbejdsmiljøer, hvor talenter både trives og har de rette forudsætninger for at kunne udvikle sig.

Med en baggrund i organisationsudvikling og ledelse har Andreas solid forståelse for ledelse på tværs af organisatoriske niveauer, og specielt hvad der kræves for at lykkes i transitionen imellem medarbejder og leder.

Dertil har Andreas god erfaring med design af komplekse udviklings- og læringsforløb som projektleder for flere forandrings- og implementeringsprocesser med henblik på hvad man som leder og medarbejder skal aflære, tillære og beholde igennem transitioner.

Udvalgte Referencer

- Sønderborg Kommune (2021): Underviser på talentprogram.
- Gladsaxe Kommune (2021): Underviser og projektleder på talentprogram.
- Holbæk Kommune (2019-): Leder og medarbejderudvikling.
- KBH Teknik og Miljø (2020-2021): Ledelsesudvikling
- Nuuday (2020-): Ledelse i agil transformation.

Hvad er et talent?

NOTE TIL MIG SELV. BED MINE HR-FOLK OM AT UNDERSØGE: BLEV JEG FØDT FANTASTISK, ELLER ER DET KOMMET TIL MIG?
KLIK
PP'17

Hvorfor arbejde med talentudvikling?

- Udvikling af egne potentialer og bedre resultatskabelse.
- Håndtering af fremtidens udfordringer.
- Udvikling og fastholdelse af potentialer hos egne ledere og medarbejdere.

Fire principper i arbejdet med talentudvikling

1. TALENTFORSTÅELSE - *Talent har flere betydninger.*

2. TALENTMILJØER – *Det handler om "smart contexts" frem for "smart people".*

3. REFLEKTERET PRAKSIS – *Talentudvikling foregår i en reflekteret praksis.*

4. ORGANISATIONSUDVIKLING – *Talentudvikling er organisationsudvikling.*

Princip 1 - Talentforståelse

Talent har flere betydninger → Definer talentforståelse ud fra jeres unikke organisatoriske kontekst!

- Hvad vil det sige at være talentfuld?
- Målgruppe for talentudvikling?

Talentforståelse kan se ud på mange måder…

”Det er ikke et spørgsmål om talent, men et resultat af hårdt slid. Det afgørende er, om du bliver en ekstra time i hallen for at træne og forfine dit skud.”

- Lars Christiansen, håndboldspiller

Talentforståelse kan se ud på mange måder…

Hos os findes talenter i alle varianter – Du kan vise dit talent som 60-årig efter mange år i organisationen.

Vi arbejder meget bredspektret med talentbegrebet. Det er aldrig for sent at blive et talent hos os.

- Mads Nygård, SVP, Kvadrat

Talent og talentudvikling

Talent:

- *Talent handler om potentiale, og talent har ingen alder.*
- *Talent handler om modet og viljen til at bringe sit potentiale i spil.*

Talentudvikling:

- *Talentudvikling er de muligheder vi giver talenterne for at udvikle deres potentiale.*
- *Talentudvikling handler om at skabe de rette muligheder for, at de udvalgte potentialer kan udvikles.*

Princip 2: Talentmiljø – Fra ‘*smart people*’ til ‘*smart contexts*’

Talentspotting - psykologiske paradigme	Talentmiljøer - Det økologiske paradigme
Talent kommer indefra.	Talent skabes i relation med andre.
Fokus på medfødte evner.	Fokus på rammer, relationer og stimuli.
IQ eller naturlige evner.	Evner, passion og evne/lyst til læring.
Uafhængig af kontekst.	Afhængig af kontekst.
Ubevidst læring via arbejdet, ikke forankrede kurser.	Læringsmiljøer med bevidste tilgange og mange stimuli.
Eksklusivt og ekskluderende - for de få.	Inkluderende - for de mange – potentialefokus.

Princip 2: Talentmiljø – Fra smart people til smart contexts

Smart context: *Opbyggelsen af talentmiljøer andre kan udvikle sig i.*

- Potentiale udfoldes igennem relationer.
- Interaktioner imellem individ, team og organisation.
- Udvikler sig selv og andre samtidigt.

- **Eksempel:** Smart context i ledertalentudvikling:
  - *Talent er mentor for 1-2 medarbejdere i eget område.*

Princip 3 – Reflekteret praksis

”Talentudvikling i et klasselokale skaber på ingen måde de nødvendige forudsætninger for at udfolde potentiale”.

- Lav tæt kobling imellem formel undervisning og praksislæring.
- Hold ledere ansvarlige for udvikling af medarbejder-kompetencer.
- Oparbejd feedbackkultur med fokus på læring.

Hvor er det vi lærer noget?

70% - *Uformaliseret arbejdspladslæring.*

20% - *Læring gennem relationer og sociale netværk.*

10% - *Formaliseret uddannelse og kursus.*

(Lombardo og Eichinger, 1996)

Princip 3 – Reflekteret praksis

- Inddrag nærmeste leder aktivt i talentudviklingsprogrammer.
- De skal agere bindeled imellem talentuddannelse og praksis.

Princip 4 – Talentudvikling er organisationsudvikling

”Effektiv talentudvikling tager afsæt i organisationens overordnede mål og strategier”.

Vær derfor altid skarp på:

- Formålet med jeres talentudvikling.
- Det ønskede udbytte af talentudvikling.
- Hvordan I konkret vil arbejde med talentudvikling.

(Darré, 2014)

LEAD+

”…Virksomheder, som udmærker sig inden for talent management, gør ledelsesudvikling til en integreret del af deres kultur og involverer aktivt topledelsen i processen”. (Stahl m.fl., 2007:14).

Princip 4 – Talentudvikling er organisationsudvikling

Gør talentudvikling til organisationsudvikling:

1. Skab kobling imellem talentudvikling og organisatoriske mål og processer.
2. Lad HR drive talentudviklingen med proaktiv involvering fra topledelsen.
3. Inddrag talentets nærmeste leder proaktivt.

(Darré, 2014)

LEAD+

Opsummering - Fire forudsætninger for effektfuld talentudvikling

1. Lav en klar 'talent-definition'.
2. Vær tydelig på formålet med talentudvikling – kobling til organisatoriske mål.
3. Skab mulighed for at talentet kan omsætte sin læring til praksis.
4. Udvikl en plan for anvendelse af de udviklede talenter i organisationen.

LinkedIn

Facebook

http://www.lead.eu/