

Coaching van Talenten

Coaching van talenten is een mogelijkheid om getalenteerde medewerkers te laten uitgroeien naar meesterschap en excellentie.

Voor wie is Coaching van Talenten geschikt?

Voor de organisatie is dit traject een kans om de toekomstige sleutelfunctionarissen met de strategische ontwikkeling van de organisatie mee te laten groeien, maar ook een mogelijkheid om de medewerker in zichzelf te laten investeren. Daarnaast biedt het traject de juiste begeleiding bij het aanvaarden van een nieuwe functie.

Hoe wordt er gewerkt?

Door de doelen in het coachingstraject af te stemmen op de relevante ontwikkelingen voor de organisatie en de daaruit voortvloeiende competenties wordt een optimaal resultaat voor de organisatie behaald. De medewerker krijgt hierdoor de mogelijkheid zijn beschikbare talenten tot operationele competenties te ontwikkelen, daarbij wordt de leidinggevende nauw betrokken.

Het coachingsprogramma van talenten kent de volgende stappen:

Oriëntatie:

In een gesprek met de leidinggevende komen de geplande strategische ontwikkeling van de organisatie aan de orde en worden de voor de functie relevante competenties besproken.

Zelfassessment:

Het assessment start met testen met betrekking de persoonlijke gedragsoriëntatie (MDI), persoonlijke voorkeur van veranderen, een werkomgevingprofiel, coachingsvaardigheden, en loopbaanstreven.

Persoonlijk ontwikkelingsplan:

In dit plan beschrijft de medewerker zijn leerdoelen, de te nemen hindernissen, welke hulpbronnen aangeboord kunnen worden, wat de risico's zijn en wat de verwachte opbrengst is. Onder leiding van de coach wordt dit plan aan de leidinggevende gepresenteerd. Tijdens dit gesprek worden de doelen van het coachingstraject definitief vastgesteld.

Coaching:

De coach richt zich bij dit onderdeel voornamelijk op:

- verbreding van het gedragsrepertoire
- de ontwikkeling van competenties
- toenamen van het zelfsturend vermogen
- het pro-actief inspelen op ontwikkelingen

Daarbij wordt ondermeer gebruik gemaakt van een "360 graden feedback"-opdracht.

Tot slot wordt het coachingstraject afgesloten met een eindgesprek met de leidinggevende. In dit gesprek zal worden teruggeblikt op het traject en worden besproken hoe nieuw aangeleerde competenties verankerd kunnen worden in de P-cyclus.

Resultaat:

Het coachingstraject levert naast zelfinzicht een effectieve bijdrage aan een optimale afstemming van competenties op de functie. De medewerker raakt sterker dan voorheen geboeid door zijn werk en verbonden aan de organisatie.