

Magazine
over onderwijs

in ba i a n s

Leven lang
ontwikkelen

2024



9 789090 355542

€ 14,95

Talent, leercultuur en een leven lang ontwikkelen





In onze verkenning van de betekenis van talent binnen een leven lang ontwikkelen, spreken we met Mirjam Baars, onderzoeker en docent bij Fontys University of Applied Sciences. Haar achtergrond in zowel onderzoek als onderwijs biedt unieke inzichten in het herkennen, koesteren en ontwikkelen van talent gedurende het voortdurende leerproces dat het leven is.

Talent is een term die de belofte in zich draagt van ongekende mogelijkheden, een bron van kracht en bekwaamheid die elk individu uniek maakt. In de wetenschappelijke literatuur vinden we een diversiteit aan definities en benaderingen van talent en talentontwikkeling, elk met hun eigen nuance en focus.

De vraag rijst: wat is talent nu eigenlijk? Verschillende stromingen bieden een boeiende kijk op de veelzijdigheid van menselijk potentieel, dat niet statisch maar dynamisch en evoluerend is.

“Talent is de kern van wat we kunnen worden,” aldus Mirjam Baars. Zij ziet talent als een verzameling van unieke eigenschappen zoals communicatieve vaardigheden en creativiteit, verenigd met de wil om uit te blinken. Zij stelt dat talent een combinatie is van kennis, vaardigheden en drijfveren.

Maar nog belangrijker, volgens Baars is het essentieel dat wanneer we naar talenten van mensen kijken, we ons richten op het koesteren en ontwikkelen van sterke punten in plaats van te focussen op zwaktes. Iedereen heeft de capaciteiten om te excelleren; het gaat erom deze te herkennen en te benutten.

“Talent is onlosmakelijk verbonden aan goede prestatie. Talent is een combinatie van persoonlijke kwaliteiten, vermogens, commitment én prestatie,” verduidelijkt Mirjam Baars. “Marco van Basten wordt niet alleen geroemd vanwege zijn kwaliteiten, vermogens en commitment, maar vooral vanwege de doelpunten waarmee hij Nederland naar de EK-zege in 1988 leidde.”

“We moeten een omgeving creëren waarin uniek talent erkend en gevierd wordt, als onderdeel van een continu leer- en prestatieproces. Talentontwikkeling draait om het bieden van kansen aan iedereen om hun eigen sterke punten te vinden en te laten stralen. Dit is de weg naar een toekomst vol ontwikkeling en succes.”



Verantwoordelijkheid en doel

“Dit brengt ons bij het begrip leerklimaat”, vervolgt Mirjam Baars. “Er zijn twee vormen: een regulerend en een exploratief leerklimaat. In een regulerend leerklimaat beschouwen medewerkers leren als een verantwoordelijkheid van de organisatie, waarbij zij verwachten dat leren plaatsvindt tijdens werktijd. In een exploratief leerklimaat zien medewerkers leren als een persoonlijke verantwoordelijkheid en de organisatie stimuleert hen om zelf initiatief te nemen in dit proces. Ik prefereer de laatste benadering en geloof dat het belangrijk is dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid voor leren omarmen.”

Binnen organisaties bestaan verschillende visies op de focus van leren. Moet dit gericht zijn op de doelen van de organisatie, of meer op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker? Mirjam Baars merkt op: “In de literatuur over talentontwikkeling ligt de nadruk vaak eenzijdig op het organisatiebelang. Er is weinig aandacht voor de verwachtingen, doelen en wensen van de medewerkers zelf. Voor de talentontwikkeling van medewerkers en de positieve effecten daarvan voor zowel de individuele medewerker als de organisatie is het cruciaal om aan de persoonlijke behoeften van medewerkers tegemoet te komen. Ik bepleit daarom dat leidinggevendenden in talentgericht leiderschap de belangen van zowel de medewerkers als die van de organisatie behartigen.”

“Leidinggevendenden moeten flexibel kunnen schakelen tussen verschillende rollen. Soms als vertegenwoordiger van de organisatie met duidelijke eisen en verwachtingen, andere keren als ondersteuner van de medewerker in zijn of haar talentontwikkeling. Dit vraagt om een balans, want de rollen van persoonlijke coach en leidinggevende kunnen soms conflicteren. De managementrol richt zich op controleren en sturen, terwijl de coachrol draait om ondersteunen, helpen en faciliteren.”



“Een leven lang ontwikkelen en het creëren van een continue leercultuur zijn de nieuwe uitdagingen voor elke organisatie”



Leven lang ontwikkelen en leercultuur

De huidige transitie in de wereld markeren een keerpunt in de menselijke geschiedenis, vergelijkbaar met het ontstaan van taal, de ontwikkeling van landbouw en de industriële revolutie. Nooit eerder stond er zoveel op het spel voor de mensheid, en nooit eerder werden we met zoveel uitdagingen geconfronteerd in zoveel sectoren en over zo'n korte periode.

Deze veranderlijkheid betekent dat niets meer hetzelfde zal zijn. Een leven lang ontwikkelen is daardoor geen keuze meer, maar een noodzaak waar iedereen, jong of oud, mee te maken krijgt. Deze transitie brengen veel onzekerheid met zich mee voor zowel werknemers als werkgevers en vragen om een grote mate van flexibiliteit. Mensen en organisaties worden geacht zich voortdurend te blijven ontwikkelen en aan te passen aan de eisen van de maatschappij.

Mirjam Baars stelt: "Een leven lang ontwikkelen en het creëren van een continue leercultuur zijn de nieuwe uitdagingen voor elke organisatie. In tijden van crisis blijken organisaties met een sterke leercultuur veerkrachtiger te zijn. Deze organisaties kiezen hun medewerkers uit op basis van nieuwsgierigheid en leergierigheid. Ze kijken niet alleen naar diploma's, maar zoeken naar mensen die genieten van het leerproces van onwetendheid naar kennis."

"Er vindt ook een belangrijke verschuiving plaats waarbij loopbanen zich meer en meer over de grenzen van organisaties uitstrekken. Medewerkers blijven vaak slechts enkele jaren bij een organisatie, waarna ze naar een andere organisatie vertrekken. Soms keren ze terug, maar vaak ook niet. Het is dus van belang dat organisaties zich niet alleen richten op talentontwikkeling, maar ook op waardeontwikkeling, wat een significante impact heeft op het behouden van medewerkers en hun eventuele terugkeer."

Een mensgerichte arbeidsmarkt

In de huidige snel veranderende arbeidsmarkt groeit steeds meer de erkenning van het belang van het creëren van een mensgerichte werkomgeving, waarin werk, leren en innovatie samenvloeien. Talentontwikkeling speelt hierin een cruciale rol en biedt aanzienlijke voordelen voor zowel werknemers als werkgevers. Een mensgerichte arbeidsmarkt staat in het teken van het welzijn, de ontwikkeling en de tevredenheid van werknemers, die centraal staan in de besluitvorming van bedrijven. Maar hoe draagt talentontwikkeling bij aan het realiseren van zo'n arbeidsmarkt en wat zijn de concrete voordelen?

Mirjam Baars: "Het wordt steeds duidelijker dat een mensgerichte arbeidsmarktbenadering de volgende onvermijdelijke stap is. De traditionele aanpak, gefocust op functies, competenties en diploma's, is niet langer voldoende. We kunnen ons deze aanpak simpelweg niet meer veroorloven. Verouderde HRM-praktijken en standaard wervings- en selectiemethoden passen niet meer in deze snel evoluerende tijden. Er ligt aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel aan de zijlijn, terwijl veel werknemers zich niet optimaal voelen in hun huidige functies, met negatieve gevolgen voor zowel individuen als organisaties, en zelfs voor het voortbestaan van bedrijven."

"Organisaties staan voor de uitdaging om zichzelf opnieuw uit te vinden. De afgelopen jaren is de focus op mentaal welzijn en persoonlijke ontwikkeling aanzienlijk toegenomen. Vragen rondom zingeving, medewerkerstevredenheid en het geluk van werknemers hebben werkgevers een grotere verantwoordelijkheid gegeven om deze aspecten effectief te organiseren en te faciliteren voor hun medewerkers."



rĳnconsult
onderwijs

