

An abstract graphic featuring a complex, overlapping pattern of green and yellow lines and shapes on a black background. The pattern consists of various geometric forms, including triangles and polygons, some of which are filled with a lighter green or yellow color, creating a sense of depth and movement. The lines are thin and sharp, intersecting to form a dense, intricate web of shapes.

Lene Tanggaard, Ph.d, Rektor, Professor
Designskolen Kolding

Talenter – *lignelsen om at få noget til at spire*



Observationer på tværs af talentforskningen

- Kontekstens betydning for talents udfoldelse
- Domænespecifikke definitioner
- Talentspejdernes ansvar for at spotte kimen/talentet
- Målrettet træning og det lange seje træk



Vi har brug for en bred talentforståelse



- Der savnes en bredere talentforståelse, der er befriet fra sportens jerngreb
- Talenter er ikke blot dem med jakkesæt og spidse albuer
- Dem, der tager vare på talenterne, er de vigtigste – *tænk relationelt!*



Håndværk, flid og fordybelse – nøglen til talenter udvikling og læring

- *„I stedet for håndværk fremmer det moderne samfund potentielle evner snarere end fortidige bedrifter. Idealet bliver et selv orienteret mod kortsigtede mål, fokuseret på potentielle evner, villig til at droppe fortiden“*
Richard Sennett
- Det er ikke medfødte evner, der er afgørende for, om medarbejderne bliver dygtige til deres fag, men nærmere viljen til at arbejde koncentreret og længe.



ER TALENT MEDFØDT ELLER TILLÆRT?



AALBORG UNIVERSITET

Talenter i mange varianter

- *"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



"Hos os findes talenter i alle varianter – du kan vise dit talent som 60-årig efter mange år i organisationen, og det er o.k. Så begynder vi bare der. Vi har mange potentielle talenter i vores organisation, som vi måske bare ikke har opdaget endnu. Ofte viser de skjulte talenter sig, når medarbejderne sættes i nye situationer, når de skal arrangere en fest, et arrangement eller f.eks. en revy. Så vi arbejder meget bredspektret med talentbegrebet. Det er aldrig for sent at blive et talent hos os."

Mads Nygård, SVP, Kvadrat



“

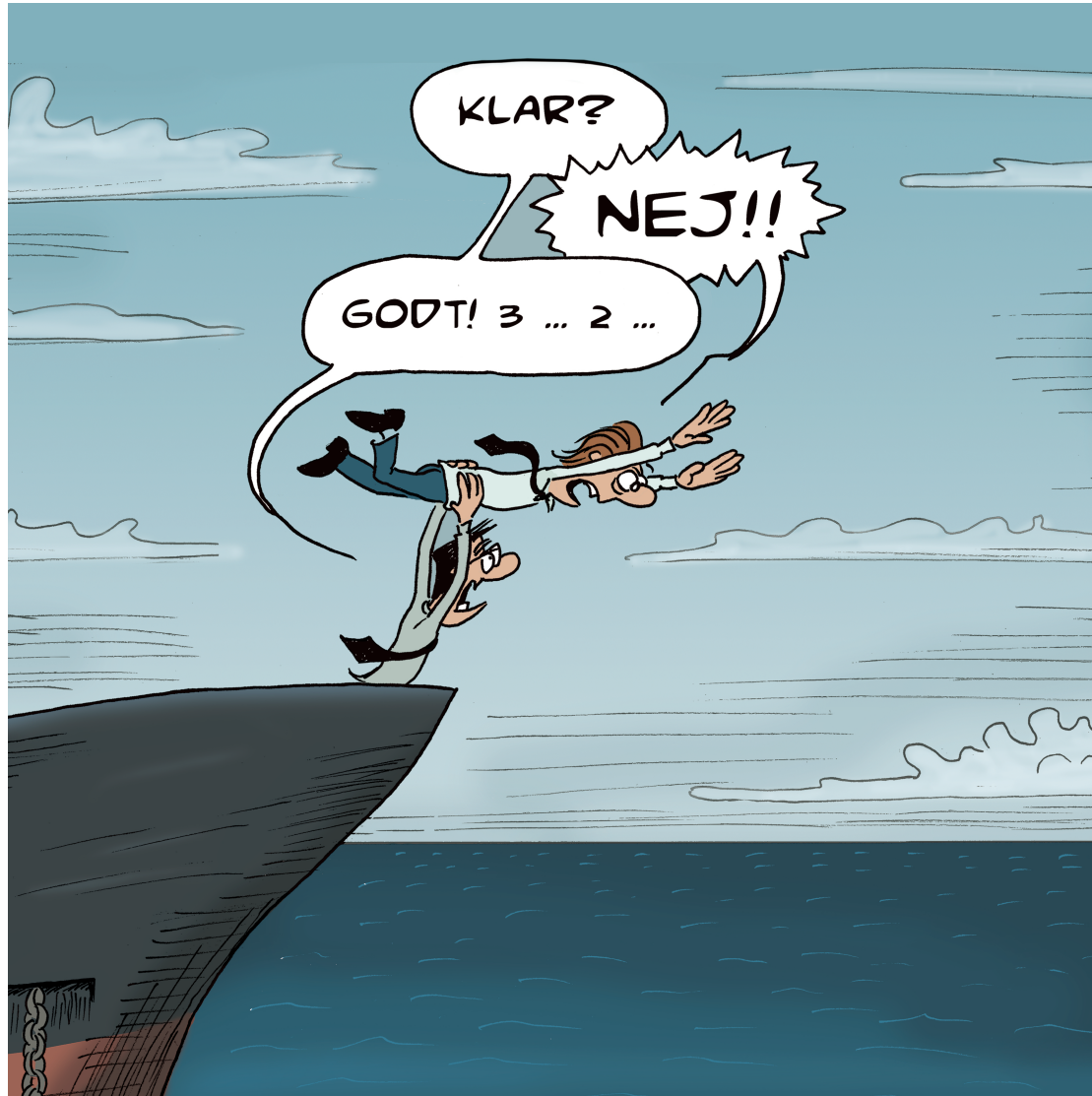
”Talent er, når medarbejdere har en særlig indsigt og ihærdighed indenfor et område, bliver bevidste om, hvad det er, de er særligt gode til og lærer at sætte det i spil.”

”Talent handler om evner og rummer potentiale, der kan udfoldes. Noget der kan modnes og dyrkes. De rigtige rammer skal være der, for at det kan udfoldes.”

”Talent er en kombination af evne og vilje til at ville dygtiggøre sig på en måde, så det er brugbart i en given sammenhæng.”

”

OPGAVER OG ANSVAR – UD PÅ DYBT VAND



FORSKNING OM TALENTUDVIKLING OG LÆRING I *NETTO*

1. Hvordan kan Salling Group fastholde og udvikle strukturerede, detailorienterede, service-og relations-orienterede medarbejdere i Netto?
2. Hvordan kan vi forstå disse medarbejdere som bærere af værdierne for virksomhedens fremtid?
3. Hvad karakteriserer og motiverer disse medarbejdere?
4. Hvilke mekanismer og faktorer i et lærings- og talentudviklingsmiljø er vigtige for dem?
5. Hvad motiverer unge til at tage en erhvervsuddannelse inden for detailhandlen?

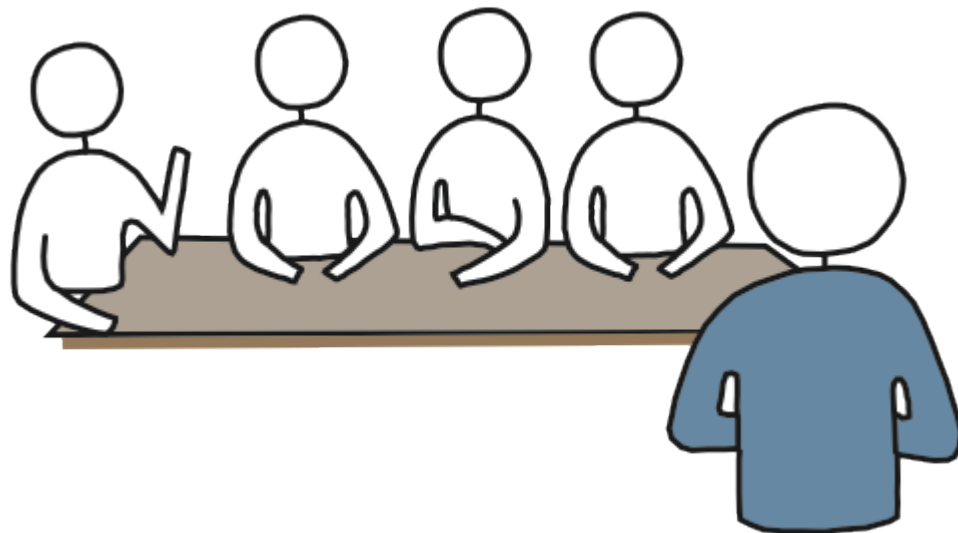


KVALITATIV UNDERSØGELSE

9 forskellige Netto-forretninger i Jylland, på Fyn og Sjælland deltog

18 fokusgruppelinterviews med i alt 9 ledere og 24 medarbejdere

Interviews af 30-60 minutters varighed samt en opgave om værdier ud fra værdikort



CENTRALE FUND FRA UNDERSØGELSEN

Adgang, feedback og udfordringer –
læring og udvikling i driften

akt og engagement

Talentudvikling
nysgerrig og pro-
medarbejdere

"Jeg m
tjek p

helt har
nutter

rskab,

Klare rollefordeling
skaber tryghed og g

"Je
samm
betyde

er de
hvis det
helt høj.

"Der er en brist i den famøse Netto-ånd, fordi vi overser, at talenterne følger med de dygtigste chefer, eller mister gejsten, når de igen-igen skal lære en ny butikschef at kende. Når vi hele tiden rokerer, taber vi nogen på vejen. Vi skal udvikle kompetencer kontinuerligt og lokalt."

Leder, Sjælland

"M
eks

For
den."

i fællesskab
sats gælder

Gode relation

1. assistent, jylland

og ærlighed i arbejdet

ing og mesterlære

ANBEFALINGER PÅ BAGGRUND AF UNDERSØGELSEN

1. Se på men

2. Sats for

3. Giv plad

4. Stil krav

5. Inkluder

6. Vis og f

7. Tænk i f

8. Mere gø

9. Vær tydel

10. Bekæmp myterne om Netto

*"Butikschef i Netto er ikke en titel, jeg altid har båret med stolthed udadtil.
Men indadtil har den altid været fyldestgørende."*

Leder, Sjælland

"Jeg havde altså ikke forestillet mig, at jeg skulle tage en uddannelse i Netto. Det ville mine forældre ikke synes om. Men da jeg ligesom kunne forklare både dem og alle dem, der har fordomme, at jeg i en alder af 24 år har ledelseserfaring, ansvar for en stab på op til 5 medarbejdere og det fulde ansvar for økonomien i en større forretning, så klapper de i!"

Medarbejder, Fyn

UNDERSØGELSE

Talentudvikling i den digitale visuelle branche



1. Hvordan kan vi skabe evidens for virkningen af de kreative og effektive processer i talentudvikling, der praktiseres rundt omkring i landets filminstitutioner?
2. Hvordan konkretiserer og formulerer vi vores arbejdsgange uden at miste den kunstneriske frihed?

- I vores undersøgelse står det klart, at de unge brugere af De Danske Filmværksteder har et ønske om at netværke, samskabe og udvikle idéer i fællesskaber. Derfor opfordres man til at skabe både fysiske såvel som mentale talentudviklingsfora, hvor man opfordrer de unge (i dette tilfælde) til aktivt at bruge hinandens viden. Derudover er det vigtigt at koble de erfarne specialister på noviceerne i branchen. Vi skal have mesterlære tilbage på dagsordenen og se på de pragmatiske tiltag, der styrker den unges udvikling. Det gør vi bl.a., når de unge får lov at se de erfarne i aktion og tage ved lære af deres mester. Vi flytter fokus fra “at være” talentfuld til “at gøre” talentfuldhed. Det betyder, at talent først kommer til udtryk, når det bliver brugt. Derfor skal vi ikke udelukkende fokusere på enten biologi eller miljø – men samspillet mellem alle de faktorer, der konstituerer en dygtig og duelig formåen.



IT'S NOT IMPORTANT
HOW CLEVER INDIVIDUALS
ARE ... WHAT REALLY MATTERS
IS HOW SMART THE
COLLECTIVE BRAIN IS.

*Forfatteren Matt Ridleys udsagn opsummer
en vigtig pointe i dette kapitel.*

*Kilde: TED Talk, Matt Ridley, TEDGlobal 2010,
Oxford, juli 2010*



TE
TALENT

TAK FOR I DAG!