

# Jonge talenten succesvol ondersteunen

**Ter ondersteuning van jonge talenten met een universiteitsdiploma ontstond in het Duitstalig spraakgebied een concept dat ondertussen meermaals wetenschappelijk onderzocht is en door verschillende ondernemingen succesvol omgezet is.**

Bij wereldwijde enquêtes onder personeelsmanagers kreeg de Boston Consulting Group (BCG) de navolgende vaststelling meermaals bevestigd: *'Managing talent'* is in de toekomst van groot belang. Tezelfdertijd wezen dezelfde managers er vol zelfkritiek op dat ze de beheersing van dit thema op dit moment heel bescheiden inschatten. Het is gezien deze vaststelling wenselijk handelend op te treden. Dat het betreffende thema van groot belang is lijdt geen twijfel. De algemeenheid van de stelling dat talentmanagement nog heel bescheiden wordt beheerst is echter te relativieren. Enkele voorbeelden uit Duitstalig gebied.

In de enquêtes van BCG met de World Federation of Personnel Management Association (WFPMA) wordt het begrip talentmanagement als volgt gedefiniëerd:

"Het gaat om de rekrutering, de ontwikkeling en de binding van alle medewerkers met hoog potentieel op alle niveaus van de organisatie; om het even of het managers, specialisten of medewerkers betreft." (BCG met de WFPMA, 2008 p. 6.)

Met betrekking tot de personen die de volle prestatie neerzetten en waar nog een hoog ontwikkelingspotentieel vastgesteld wordt, spreekt men van *'high potentials'*. In het ideale geval ontwikkelen zich de getalenteerde personen in deze richting. Kenmerken van deze personen zijn: ze hebben een hogere vakoplei-

ding genoten (niet specifiek academisch van aard) en laten een hoge motivatie zien om zich in hun beroep verder te ontwikkelen. Ze zijn sociaal competent in de omgang met collega's, met medewerkers (voor zover ze een managementfunctie uitoefenen) en met hun managers. Samengevat beschikken getalenteerde personen over sleutelcompetenties uit het gezichtspunt van hun werkgevers.

De volgende tekst concentreert zich vooral op talentmanagement voor jonge afgestudeerden, ofschoon talentmanagement niet tot jonge mensen beperkt is.

## **TALENTMANAGEMENT DOOR TRAINEEPROGRAMMA'S**

Na ongeveer zes decennia ervaring behoren vandaag de dag traineeprogramma's voor afgestudeerden (met meestal bedrijfseconomische achtergrond) tot het standaardaanbod van vele, veel-  
eer grotere, werkgevers in het Duitstalige gebied.

Door traineeprogramma's is de bedoeling een uitverkoren groep afgestudeerden een (bijvoorbeeld 18 maanden durende) basisopleiding te laten volgen voor toekomstige management- en vakopgaven. De opleiding verdiept de kennis van de eigen competenties en neigingen, dient ter opbouw van communicatienetwerken en biedt de mogelijkheid de organisatiestructuren en -processen alsmede de ondernemingscultuur te leren kennen (vergelijk oorspronkelijk Thom 1987, p. 218).