



● Een bijzondere bron van talenten ●

Organisaties hebben altijd behoefte aan getalenteerde en creatieve mensen. Zij zijn hard nodig voor innovatie om daarmee in te spelen op veranderingen die zich steeds sneller en heftiger aandienen.

Er worden veel inspanningen geleverd om goede mensen te werven via netwerken en de gebruikelijke kanalen: werving en selectie, sollicitatieprocedures, recruiting van afgestudeerden, et cetera. Het aantrekken van medewerkers uit het buitenland is hierbij soms ook een optie. Het blijkt steeds lastiger om binnen een redelijke termijn geschikte mensen te vinden. Hoe groter de organisatie des te meer energie en geld er in het zoekproces kan worden gestoken. Het midden- en kleinbedrijf beschikt meestal niet over deze mogelijkheden. Zij kunnen andere wegen bewandelen om getalenteerde mensen te vinden.

Door Bald Consulting is ruime ervaring opgedaan met het begeleiden van een specifieke groep mensen die om welke reden dan ook maatschappelijk tussen wal en schip is geraakt. Deze mensen zijn onder andere te vinden in de bestanden van de sociale dienst en het UWV. Ook de groep van niet-uitkeringsgerechtigden, de NUG-ers, behoort ertoe. Wanneer de bestanden van deze instanties worden doorlopen dan blijkt dat een deel behoort tot de personen die, ondanks het feit dat ze over bijzondere talenten en intelligentie beschikken, toch als onbemiddelbaar worden bestempeld. Het stempel wordt gegeven omdat de bestaande re-integratieprocedures niet aansluiten op hun bijzondere en originele manier van denken. De schatting is dat het gaat om 20% van de mensen uit deze bestanden. Deze schatting is gebaseerd op het gegeven dat ook in de andere lagen van de samenleving deze getalenteerde mensen in hetzelfde percentage voorkomen. Zij hebben echter door hun achtergrond wel de kans gekregen om hun talenten te ontplooien. De '20% groep' is dus een nog niet ontdekte bron van innovatie en talenten.

De groep bestaat uit mensen, die begaafd, intelligent, sensitief, beeld-, kleur- en sfeerdenkend, in hoge mate omgevingsbewust en zeer origineel in hun denken en handelen zijn. Hun eigenschappen wijzen op creativiteit en een groot associatief denkvermogen mits de kansen en omstandigheden worden geboden om die te ontwikkelen en te ontplooien.

De groep is te bestempelen als 'de bedenkers' die goed in te zetten is voor vernieuwingen, zowel technisch als sociaal. De groep heeft soms een abstracte wijze van communicatie die onvoldoende aansluit bij het deel van de mensen dat meer functioneel en resultaatgericht is ingesteld, 'de doeners'. Hierdoor kunnen 'de bedenkers' verkeerd begrepen worden. Ze voelen zich niet erkend en dat kan tot frustratie en terugtrekkend gedrag leiden. Met de juiste begeleiding en terugkoppeling kan de communicatie concreter gemaakt worden. In het gunstigste geval wordt men als bijzonder bestempeld, maar in het ongunstigste geval als afwijkend, met alle vervelende gevolgen van dien. Bijvoorbeeld door geen kans te krijgen om hun talenten op welke wijze dan ook

nuttig te kunnen inzetten. Laat er geen misverstand over bestaan: beide groepen, 'de bedenkers' en 'de doeners', zijn gelijkwaardig en onmisbaar in onze samenleving. Er moet alleen voor een goede ondersteuning en aansluiting worden gezorgd.

Door het leveren van maatwerkbegeleiding, op een oordeelvrije wijze en met een menselijke maat, kan men gestimuleerd worden de talenten te leren ontdekken en te ontwikkelen en praktisch te gaan communiceren. Op deze wijze groeit het zelfbewustzijn, het gevoel erbij te horen en iets bijzonders te bieden te hebben in plaats van afgewezen te worden. Het belangrijkste doel van de begeleiding is om te verkennen wat de mogelijkheden en kansen zijn om een bij de bijzondere talenten passende werkplek te vinden.

Ruim een jaar geleden is het project Gildensupport gestart. Het is een project waarin de mensen die daar belangstelling voor hebben de gelegenheid wordt geboden om in diverse samenstellingen en met verschillende methodieken reële vraagstukken en vragen uit de markt aan de gang te gaan. Zo worden er rondom vragen vanuit organisaties denktanks samengesteld, waaruit onverwachte ideeën en originele oplossingen komen. Gebaseerd op gezond verstand en minder op kennis. Daarnaast zijn er deelnemersprojecten waarin bijvoorbeeld vraagstukken van bedrijven via advisering worden opgelost. Eerder in het project ingestroomde deelnemers, de meesters, begeleiden de deelnemers die na hen gekomen zijn, de gezellen.

Met deze aanpak ontstaat er een win-win situatie. Enerzijds kan iemand zijn (verborgen) talenten ontwikkelen en productief gaan inzetten en zo de mogelijkheid krijgen om bijvoorbeeld uit het uitkeringscircuit te komen. Anderzijds krijgen organisaties de kans om gebruik te gaan maken van een bron van bijzondere, innovatieve en origineel denkende mensen. Een echte vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Voorlichting blijkt de belangrijkste pijler onder het project te zijn omdat, ondanks de sympathie voor de aanpak en de inzet, er altijd vragen en twijfels zijn. Wanneer een deelnemer geplaatst wordt, wordt jobcoaching als instrument ingezet om in samenspraak met de organisatie de plaatsing en de fase daarna vloeiend te laten verlopen.

Voor het verder uitbreiden van het project en het plaatsen van deelnemers wordt gezocht naar maatschappelijk verantwoord ondernemende organisaties.

Bald Consulting

Socratisch management-
en ondernemingscoaching

*Bald Consulting,
ir. J.C. Harry van Ingen,
meester in luisteren, in Haren.*