

Tillykke med anskaffelsen af Talentudviklings samtalekortene. Med kortene sætter I fokus på, hvordan I kan blive bedre til at bruge jeres talenter - alene og som gruppe/team.

Talentudvikling kræver fokus, så der kan komme bevidste handlingsplaner for udviklingen. Et talent er blandt andet kendetegnet ved evnen til vedvarende at gøre sit bedste. Når vi får sat ord på, hvad der giver os energi, og hvad der dræner os for energi, kan vi udnytte vores potentiale og udvikle os.



- Der er **50 generelle spørgsmål** om talent og talentudvikling (styrker og kompetencer). Derudover er der **8 supplerende spørgsmål målrettet til ledere** og **19 supplerende spørgsmål målrettet til sportsfolk**. Kortene har forskellige farver.

- Forslag til brugen af kortene

Kortene kan bruges i 1:1 samtaler, i små grupper og i store grupper, hvor I deler op i mindre grupper eller som rundbordsemner. Kontekster hvor kortene er ideelle udover i afdækning af talenter: Strategiarbejde - optimering - udvikling - vedligeholdelse - effektivisering - robusthed omstrukturering - samarbejde - kommunikation - målsætning - innovation - forandringsledelse. Kortene er kendt for, at de hurtigt er med til at gruppen tager ejerskab over spørgsmålet/emnet da det ikke er en fra gruppen der har "fundet på det", men det er noget, der gavner alle uden "bagtanke". I vælger selv hvor lang tid, hvert kort skal "i spil".

I kan f.eks. vælge nogle kort ud, der skal være med til at sætte dagsorden for mødet/gruppeopgaverne. Alle I gruppen kan også få lov til at vælge et emne/spørgsmål de gerne vil have på dagsorden (Dette kan gøres både hvor personen der har valgt emnet sætter samtalen i gang, og ved at alle trækker et emne/spørgsmål som så lægges i fælles bunke så det er en 'neutral' spørger.

- Eksempel 1 - 1:1 samtale
Alle kortene er i spil. Afsæt tid.
Hver deltager skiftes til at tage et kort og der tales om spørgsmålet. Den der trækker kortet kan trække et andet kort, hvis spørgsmålet ikke giver mening.

I en leder-coach/medarbejder relation eller træner/atlet relation kan lederen-coachen/træneren på forhånd have valgt nogle kort ud.

Afslut mødet med en evaluering, evt. ud fra spørgsmålet. Hvad tager du med fra den samtale, som hjælper dig i talentudviklingen?

- Eksempel 2 - gruppe/team
Vælg evt. relevante kort ud.
Hvis det er en stor gruppe over 8-10 personer, så del gruppen op i 2, 3 eller 4 mands grupper, der hver har en stak kort. På skift læses der et spørgsmål op, og der svares på spørgsmålet. Den der har læst spørgsmålet bestemmer, hvornår man tager et nyt kort.
På et tidspunkt samles grupperne i plenum, hvor de væsentligste pointer italesættes.
Evaluering: Bed deltagerne om at notere sig svarene på disse spørgsmål: 1. Hvad vil du gøre mere af i den kommende periode? 2. Hvad vil du gøre mindre af i den kommende periode?

Rigtig god fornøjelse!

Carina Heckscher icheck.dk og Bjarne Nielsen viwa.dk.