

## Wanneer laat je het beste van jezelf zien in het werk?

Vanuit Take a Step zien we dat het echt verschil maakt wanneer organisaties inzetten op het werkplezier en de talenten van medewerkers.

Onderzoek uit de positieve psychologie leert dat op het moment dat je goed in je vel zit en je positieve emoties ervaart, je prestaties op allerlei gebieden beter zijn.

Je werkt sneller, bent oplossingsgerichter, creatiever en je staat meer open voor leerervaringen. Dat is in deze tijd hard nodig, want we moeten met minder mensen, meer werk verzetten, waar we hogere eisen aan stellen.

Veel organisaties zoeken dan ook naar manieren om individuele talenten op een krachtige manier te verbinden aan de doelstellingen van de organisatie. Er is behoefte aan kleine, slimme oplossingen die in de dagelijkse praktijk helpen het beste in mensen naar boven te halen.

Op FRIS! kan je nieuwe inzichten opdoen en met vakgenoten ervaringen uitwisselen.

Meer dan 25 experts delen op vrijdag 13 juni in Het Huis in Utrecht hun kennis en ervaring op het gebied van bevoegdheid, talent, werkplezier, topprestaties en ondernemerschap.

Je gaat naar huis met:

- > De laatste inzichten op het gebied van het waarderend perspectief en talentontwikkeling.
- > Inspiratie en nieuwe ideeën over hoe je een context kan creëren waarin talenten en prestaties aan elkaar verbonden zijn.
- > Contact met mensen uit andere organisaties die te maken hebben met vergelijkbare vraagstukken.

We hopen je op FRIS! te zien.

Het Take a Step team



### PRAKTISCHE INFORMATIE

Het Huis, Boorstraat 107 in Utrecht

13 juni 2014 van 09.30 - 17.00

€195,- incl. lunch en borrel en excl. BTW

Aanmelden & meer informatie:

[www.takeastep.nl/fris](http://www.takeastep.nl/fris)

FRIS! wordt georganiseerd in samenwerking met Hans Dekker van Talent Walks en Naomi den Besten van Pretty Unexpected.

FRIS! vond ik inhoudelijk ontzettend inspirerend. De sfeer onder de deelnemers en gastsprekers was heel open. De naam dekt op alle lagen hoe ik de dag heb ervaren.

”

Deelnemer FRIS! 2013

# FRIS!

## TALENT & PRESTATIE



Event voor  
leidinggevend en  
HR professionals

13 juni 2014  
Het Huis in Utrecht

### PROGRAMMA VAN FRIS! 2014

FRIS! heeft een vakkundig, afwisselend, interactief en energiek programma. We starten en eindigen de dag met een talkshow. Inhoudelijke bijdragen van experts en ervaringsdeskundigen worden afgewisseld met muzikale intermezzo's. Aansluitend zijn er twee workshoprondes van elk twee uur. Dit jaar is het voor het eerst ook mogelijk om een eigen vraag voor te leggen in het speedadvies!

Talkshow 09.30 - 10.30

On stage, workshops & speedadvies 10.30 - 12.30

Lunch 12.30 - 13.30

On stage, workshops & speedadvies 13.30 - 15.30

Talkshow 15.30 - 16.30

### Welke mensen kun je verwachten in het programma?

Meer dan 25 experts leveren hun bijdrage aan FRIS! 2014, waaronder:



Edmond Öfner  
Expeditieleider



Coosje Wijzenbeek  
Violdocente



Frank Hulsbos  
Onderzoeker



Eefje Teeuwisse  
Adviseur



Aart Goedhart  
Filosoof





**Wat is het eerste waar je aan denkt bij het thema van FRIS! 2014: Talent & Prestatie?**

"Dit kan een interessant dilemma met zich meebrengen voor organisaties. Dat wat we in de regel doen om prestaties te bevorderen, staat vaak haaks op dat wat we doen om talent te stimuleren en te benutten. Gericht op prestaties heb je meestal duidelijk voor ogen wat je wil bereiken en hoe je daar wil komen. Als je inzet op talentontwikkeling, dan ben je juist benieuwd naar wat er is, wat er kan zijn en wat mensen zelf willen ontwikkelen. De uitkomst van dit proces is onzeker. Mensen die erg op prestaties gericht zijn kunnen dit vaak moeilijk verdragen. De angst die leeft, is dat als je mensen vrijer laat, ze een kant op gaan die niet van pas komt in de strategie van de organisatie."

**Waarom is het belangrijk dat we leren om talent en prestaties slimmer aan elkaar te verbinden?**

"Door de crisis is de aandacht voor talentontwikkeling in de vrijere vorm verminderd. Veel organisaties zijn op overleven gericht. Dan krijgt de klassieke manier van sturen weer de kans. Veel professionals accepteren dit even en passen zich er tijdelijk op aan, maar op

het moment dat mensen zich zekerder voelen, gaan ze verder kijken. Organisaties hebben zichzelf de vraag te stellen: Wat moeten we doen om aantrekkelijk te zijn en te blijven voor talentvolle mensen?"

**Wat is jouw advies aan organisaties?**

"Begin klein. Ontwikkel met elkaar een oog voor talent. Stel elkaar vragen. Wat draag je graag bij aan de organisatie? En: op wat voor manier kunnen we jou daarbij ondersteunen?"

*Joseph Kessels is hoogleraar Human Resource Development aan de Universiteit Twente en hoogleraar Opleidingskundig Leiderschap aan de Open Universiteit. Tijdens FRIS! 2014 verzorgt hij een bijdrage aan de talkshow en geeft advies.*



Foto © Gisele Wulfsohn

**WIST JE DAT:**

... het gebruiken van je talenten belangrijker is dan het kennen van je talenten?

Hoewel het kennen en gebruiken van je sterke punten nauw en positief met elkaar samenhangen, is alleen het gebruiken van je talent een voorspeller van verhoogd subjectief en psychologisch welzijn.

Bron: Govindji, R., & Linley, P. A. (2007)

... talentgericht werken zorgt voor een verhoogd welzijn van medewerkers? En dat dit bijdraagt aan hogere prestaties en vernieuwing?

Medewerkers die vinden dat er aandacht en ruimte is voor hun talent binnen hun werk ervaren meer positieve emoties en zijn tevredener over hun leven. Dit heeft weer een positief effect op taakprestaties en hoe vaak mensen met vernieuwende ideeën komen in het werk.

Bron: van Woerkom, M., Stienstra, M., Tjepkema, S. & Spruyt, M. (2011)

... talentgerichte organisaties vaker een hogere winst behalen?

Organisaties die zich richten op talentontwikkeling hebben vaker een hogere omzet, maken meer winst en scoren hoger op klanttevredenheid dan organisaties waarbij dit niet het geval is.

Bron: Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002)

360° ontwikkelgesprekken



Gezondheidsadviesbureau H&C Health Promotion wil teams met elkaar in gesprek brengen over hun functioneren en mensen uitdagen om persoonlijke ontwikkeldoelen te formuleren op basis van hun talenten. Ze gebruiken hiervoor een waarderende vorm van 360° feedback.

**Waarderende en ontwikkelgerichte vragen**

Edwin van der Scheer van H&C vertelt: "De organisatie kiest er bewust voor om het instrument enkel te gebruiken voor de ontwikkeling en niet voor de beoordeling van medewerkers. Het instrument omvat zeven positieve en uitdagende vragen. Om een paar voorbeelden te noemen:

- > Waar vind je mij goed in?
- > Wat is mijn toegevoegde waarde binnen het team?
- > Op welk resultaat mag ik trots zijn?
- > Waar zie je voor mij een volgende stap in het werk?

Elke medewerker vult de vragen voor zichzelf in en vraagt daarnaast twee of meer collega's om de vragen over hem of haar te beantwoorden. De uitkomsten worden binnen de teams besproken en zo stellen medewerkers zelf vast waar ze zich binnen hun werk de komende tijd op willen richten."

*Edwin van der Scheer van H&C neemt deel aan FRIS! 2014.*

**“ De diversiteit aan activiteiten op FRIS! heeft me echt verrast. Er waren zoveel verschillende invalshoeken en contexten om waarderend te kijken en te werken.**

*Deelnemer FRIS! 2013*



**"Je kunt alleen maar heel goed zijn in je vak als je de ruimte hebt om er zelf vorm aan te geven."**

**Joseph Kessels**

**Aan de slag - Analyseer een succesmoment**



Neem een concrete situatie van de afgelopen tijd in gedachten waarin je voor jouw gevoel uitgedaagd werd om het beste van jezelf te laten zien.

Kies een klein of iets groter voorbeeld van een moment waarop je met plezier een prestatie hebt geleverd in je werk waar je tevreden op terug kijkt.

Beantwoord daarna de volgende vragen:

1. Welke talenten van jezelf heb je in kunnen zetten in deze situatie?
2. Wat in de context heeft jou geholpen om deze prestatie neer te zetten?
3. Wat heb je ontdekt over wat in jou het beste naar boven haalt?

**De overgang naar zelfsturende teams bij Effactory**



**Toen het aantal medewerkers per manager binnen Effactory door groei te groot werd, gaven de medewerkers aan dat hun voorkeur niet uitging naar een extra managementlaag. Ze kozen in plaats daarvan voor zelfsturende teams die werken op basis van persoonlijk leiderschap en gezamenlijke expertise.**

Per branche zijn alle functies in een team van zeven tot twintig medewerkers bij elkaar gebracht. Medewerkers worden van A tot Z betrokken bij het bedrijfsproces. Waar de vraag of zij klanten nog wel leveren wat die willen, vroeger vooral bij een leidinggevende bleef liggen, zijn medewerkers nu veel meer samen bezig te kijken hoe zij een klant flexibeler en gericht kunnen adviseren.

Natuurlijk vergt het werken met zelfsturende teams wel het nodige van mensen aldus Femke Kooijman, aanvoerder van één van de brancheteams: "In het begin was iedereen

verantwoordelijk voor alles. Dat werkte niet echt goed. We zijn bij elkaar gaan zitten en hebben ieder onze eigen focus bepaald. Sindsdien is er meer rust."

"Collega's ervaren meer uitdaging en dat stimuleert enorm. Je merkt ook dat de besluitvaardigheid van collega's omhoog gaat. En het bedrijfskundig besef is groter. Je voelt meer verantwoordelijkheid voor de organisatie als geheel."

*Tijdens FRIS! geeft Femke Kooijman een workshop.*

