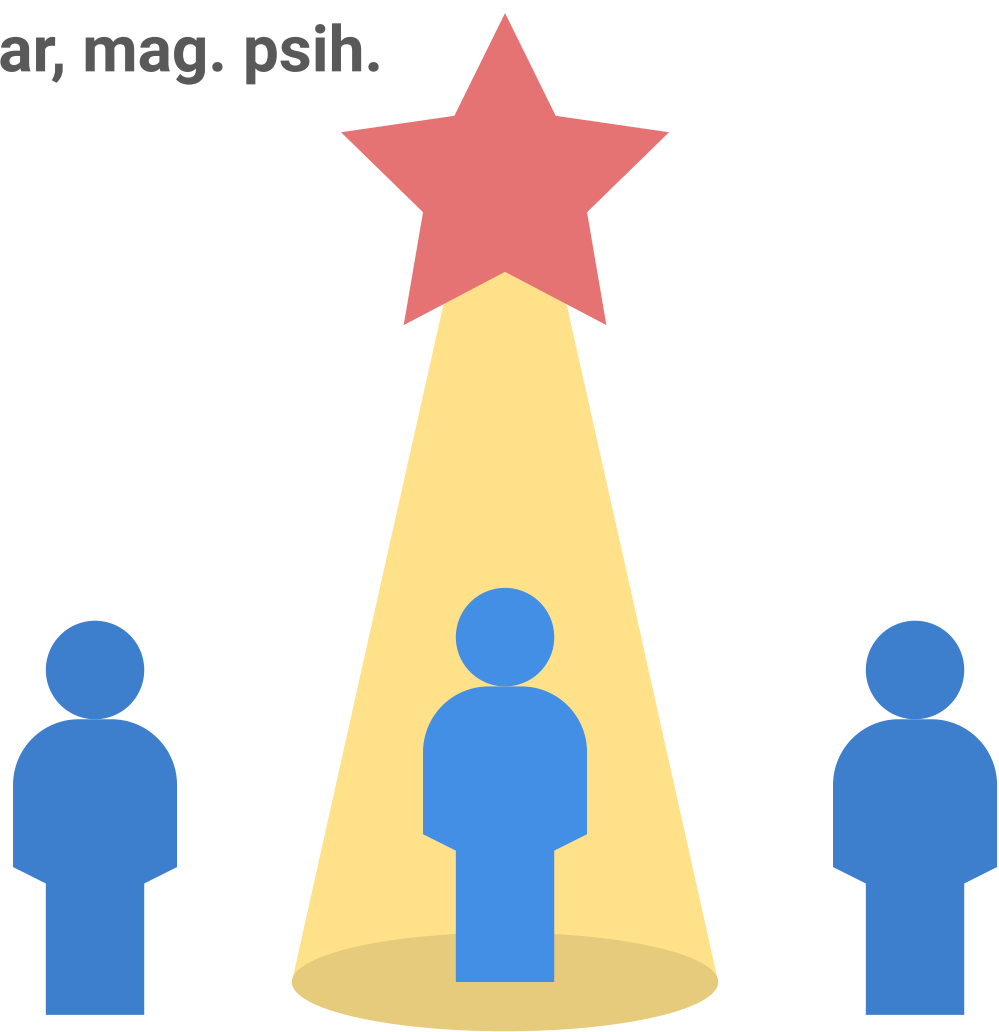


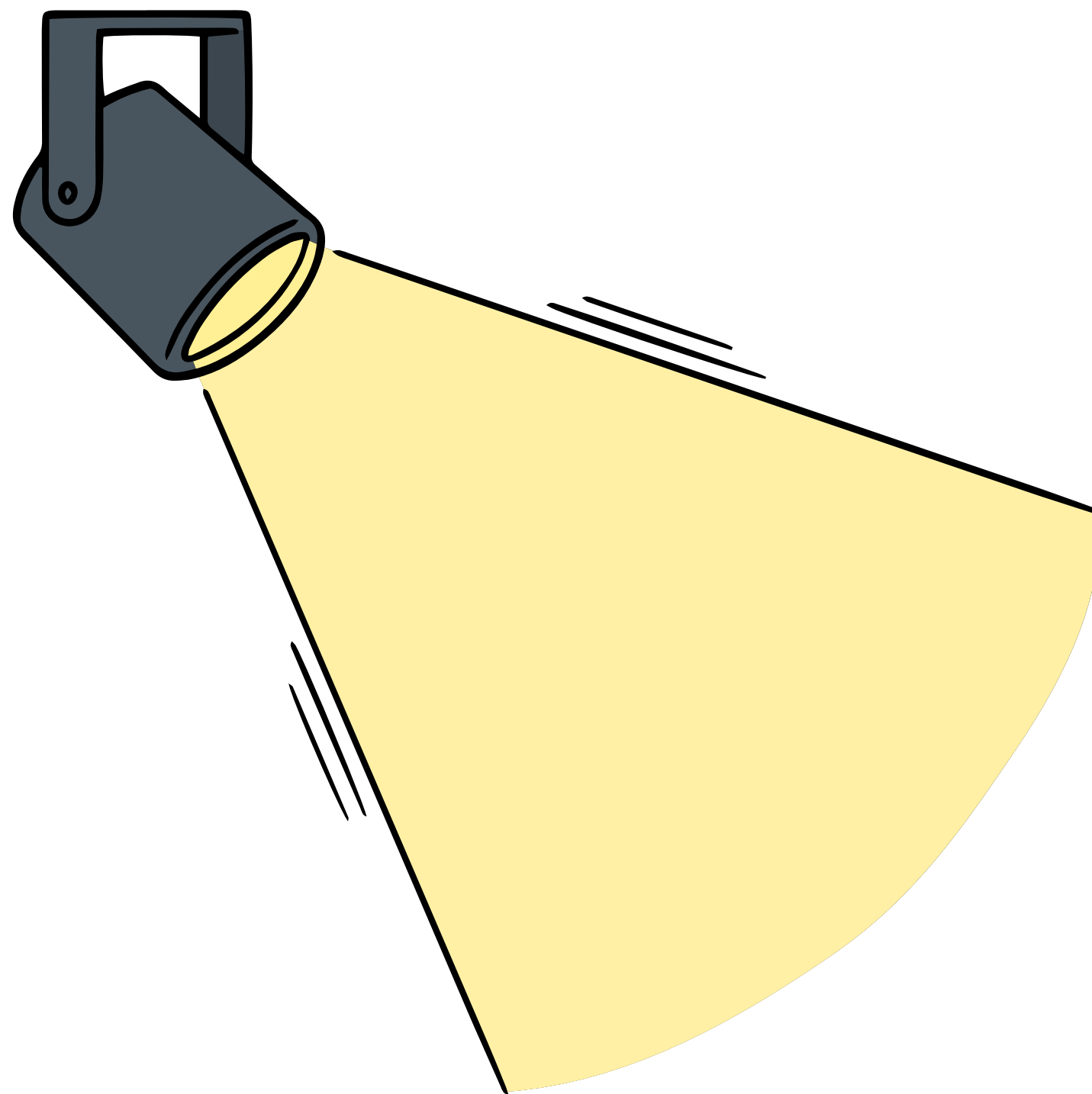
Motiviranje zaposlenih za delo s talenti

Barbara Podlogar, mag. psih.



Zgodba o slonu

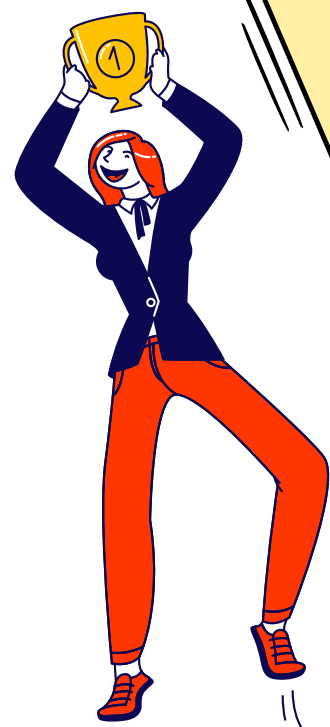




Odkrivanje talentov?



Odkrivanje talentov?



**POVRATNA
INFORMACIJA**



Pot do talenta



Raziskujem
Opazujem
Uživam
Občudujem



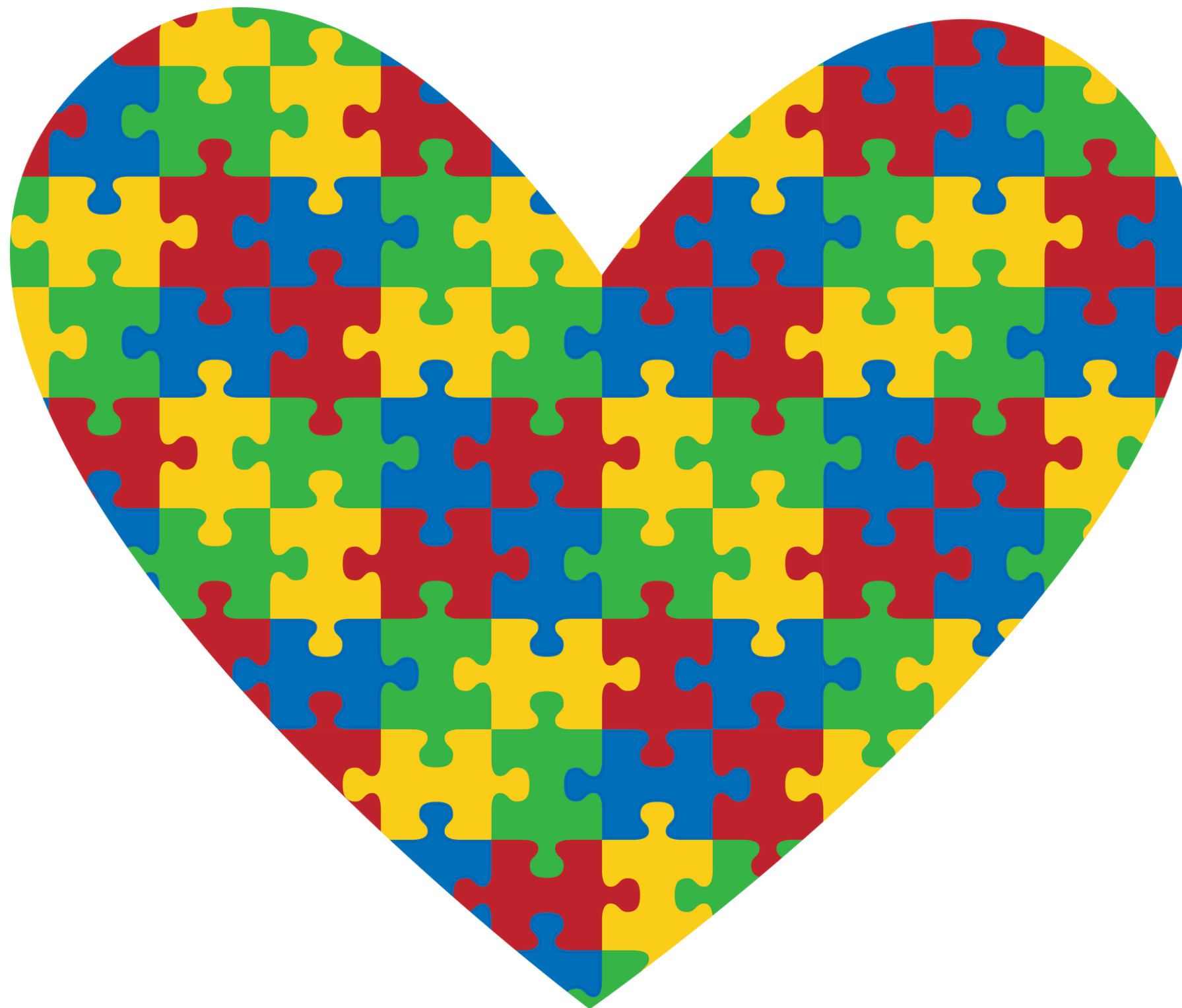
Gradim kulturo
Krepim povezovanje in
sodelovanje
Mentoriram
Prepoznavam moči
posameznikov



Čas in sredstva
Mentorstva, supervizije
Prepoznava dobrih
praks, medšolsko
sodelovanje



Talent?



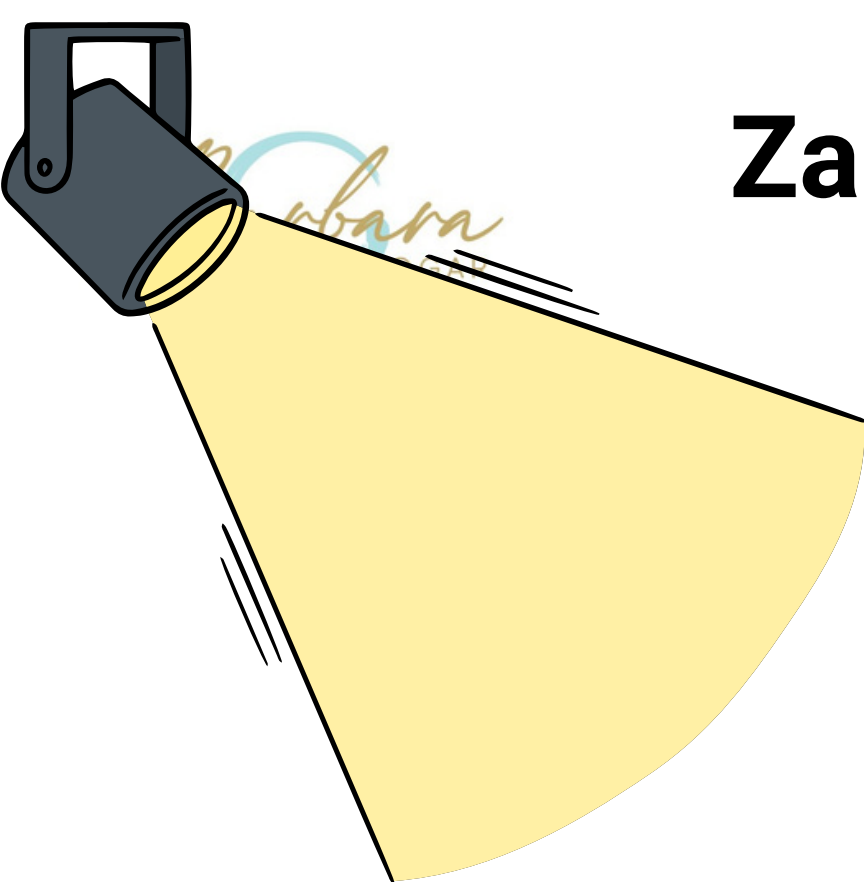






Kje začeti?





Začni pri sebi





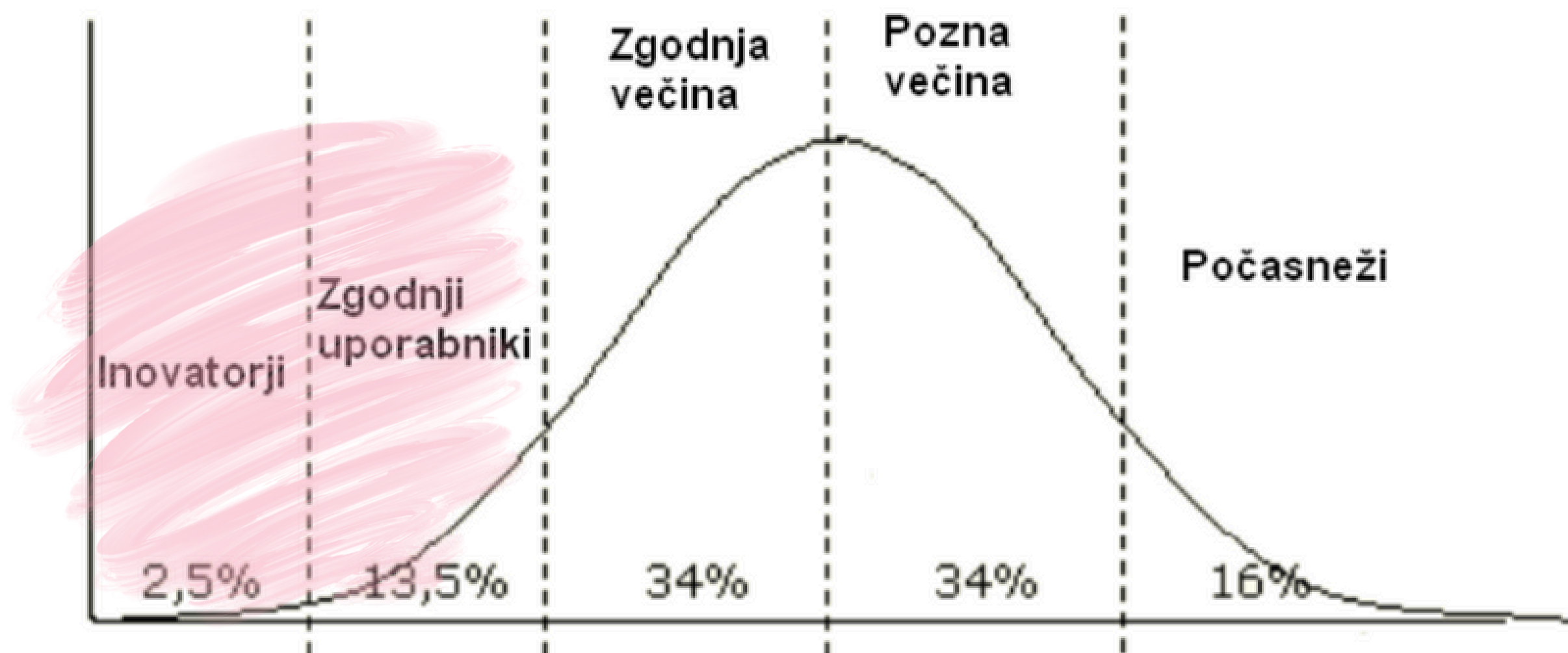
Krivulja sprejemanja inovacij → kulture



Vir: Innovation Adoption Curve, 2009.



Krivulja sprejemanja inovacij → spremembe kulture



Vir: Innovation Adoption Curve, 2009.

Kako prepoznati talente med zaposlenimi (ne le med študenti)

Vodja, ki želi graditi kulturo dela s talenti, mora najprej prepoznati potencialne znotraj svojega kolektiva. Vsak zaposleni ima področje, kjer lahko preseže povprečje – ne le v znanju, temveč v načinu delovanja.

Znaki potenciala med zaposlenimi:

- pokaže radovednost in željo po učenju,
- prevzema pobude in predlaga izboljšave,
- se ne ustraši povratnih informacij,
- zmore videti širšo sliko,
- spodbuja sodelavce, tudi brez formalne vloge vodje.

Naloga vodje:

- opazuj, kje posameznik energijsko oživi (katera naloga ga navdihuje),
- omogoči priložnosti za preizkušanje – naj vodi manjši projekt, razvija idejo ali pripravi delavnico,
- prepoznavaj mehke talente – npr. sposobnost umirjanja konfliktov, ustvarjalnost, empatičnost.



Talente lahko razvijamo le tam, kjer se ljudje počutijo varne, videne in spodbujene, da rastejo.



Matrika kompetentnosti in zavzetosti

(The Skill/Will Matrix / Competence & Commitment Model)



Kompetentnost / Znanje

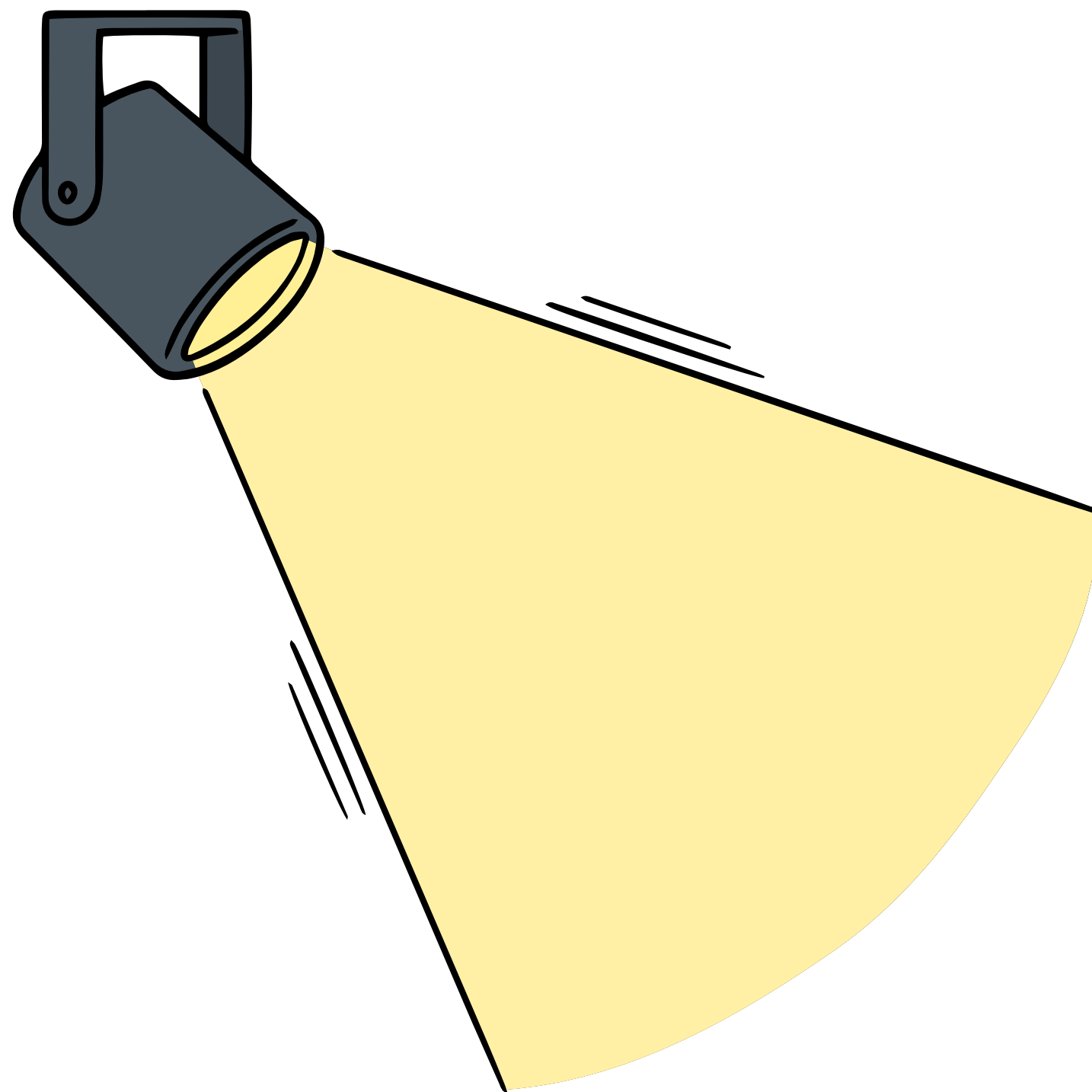


Zavzetost / Volja



Kaj vse me lahko motivira?

- **CILJNOST:** izzivi, dosežki, rezultati, cilji, uspehi → „... če *nekaj dosežem!*“
- **INTERES:** vsebina, področje, zanimanje → „... če *delam, kar me zanima!*“
- **AVTONOMIJA:** samostojnost, odgovornost, kontrola → „... če *sem samostojen!*“
- **SPOŠTOVANJE:** prepoznavnost, status, vloga → „... če *se moje delo ceni!*“
- **RAZVOJ:** novosti, izboljšave, obvladovanje, ‚mastering‘, rast, učenje, kreativnost, raziskovanje → „... če *se lahko razvijam!*“
- **NAMEN:** vrednote, poslanstvo, smisel, the big 'why' → „... če *prispevam!*“



*Dar ni nekaj, kar pridobimo – dar je nekaj, kar
odkrivamo, skupaj z drugimi.*

*Je način, kako živimo, delamo, učimo, vodimo –
in kako svetu damo nekaj svojega.*





Hvala za pozornost in sodelovanje.



www.barbarapodlogar.com



barbara.podlogar@gmail.com