

## **Talent management er mer enn dyrking av ledertalenter.**

Av: Ole I. Iversen, Assessit AS og Handelshøyskolen BI

Talent management dreier seg om å få frem det beste hos alle medarbeiderne. Dette er noe annet enn ensidig dyrking av ledertalenter. Visst er det viktig å fokusere på godt lederskap og ledertalenter, men hvis dette går på bekostning av å fokusere på utvikling hos resten av arbeidsstokken kan det gå galt. For det første kan en for stor fokus på potensielle ledertalenter skape en forventning det kan være vanskelig for en arbeidsgiver å følge opp. I verste fall slutter da talentene i virksomheten for å søke utfordringer andre steder. Deretter kan man risikere at de som ikke defineres som ledertalenter, men som allikevel har ambisjoner føler seg oversett, blir skuffet og begynner å søke på jobber i andre virksomheter. På den måten risikerer man altså å miste både mange av de beste og mange av de nest beste. Talent management dreier seg om å gi alle medarbeidere en mulighet til å utvikle talentet sitt. La folk få gjøre det de er aller best til, bygge på dette og utvikle seg videre. Den økonomiske gevinsten er mye større hvis man får alle i virksomheten til å forbedre egen prestasjon med 5% enn om man får en forbedring på 20% hos noen få utvalgte.

God talentutvikling dreier seg derfor om å satse på å utvikle det beste hos alle medarbeiderne, både hos de som har talent for ledelse og de som har sine styrker på andre områder. Når medarbeidere opplever at de blir satset på, så har dette mange positive konsekvenser for en virksomhet. Motivasjonen øker og turn-overen går ned.

