

# Van High Potential naar High Achiever



**Dinsdag 30 maart 2010**  
**Onno Hamburger & Myres Dekkers**

**VAN  
HARTE   
LINGSMA**

Van High Potential naar High Achiever

# Programma

- ” Inleiding
- ” Warming up
- ” 7 aandachtspunten
- ” 4 thema's in subgroepen
- ” Terugkoppeling subgroepen
- ” Afronden

# Jullie vragen als leidraad

- “ Welke competenties zijn essentieel om een high potential te ontwikkelen naar een high achiever?
- “ Hoe kan je verborgen of latent potentieel wakker schudden?
- “ Welke rol moet de leidinggevende zich aanmeten bij de begeleiding van de high potential?
- “ Is de leidinggevende noodzakelijkerwijs ook de coach?
- “ Hoe zorg je voor borging en binding van talent?

# De high potential

Resultaat ↑	Een andere werkplek kan mogelijk andere talenten aan het licht brengen	De ideale kandidaten: Voldoende uitdaging op hun talent om burn-out of burn-out te voorkomen
	Managen of afscheid nemen	Kunnen ontwikkeld worden door de juiste vorm van coaching & training
	Potentieel →	

# Kenmerken van een high potential

- ” Resultaatgericht
- ” Mentaal
- ” Perfectionistisch
- ” Zondagskinderen
- ” Sociaal vaardig
- ” Optimistisch
- ” Ambitieuus
- ” Type 3 (enneagram)

# Warming up vraag

Waarom zou u high potentials willen in de organisatie?

# Aandachtspunt 1

Maak high potentials  
bewust van hun  
gedrags- en  
leerpatronen



# Aandachtspunt 2

Van hoofd naar hoofd  hart



# Aandachtspunt 3

Matchen van functie & talent

Rol & functie  
koppelen aan  
talent



# Aandachtspunt 4

Co-creatie

Samen aan de slag



# Aandachtspunt 5

Uitbouwen van talent /  
Strength Based Interventions



# Aandachtspunt 6

## Nieuw leiderschap



# Aandachtspunt 7

Ken (en verbind je met) de doelgroep!



# Vervolgstep: gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten

## Werkwijze

- ” In 4 groepen uiteen
- ” 20 minuten tijd voor dialoog en conclusies
- ” 2 minuten per groepje voor terugkoppeling
- ” Conclusies vatten wij samen en krijgt iedereen thuisgestuurd

## 4 onderwerpen

- “Hoe kan je verborgen talent wakker schudden?”
- “Wat werkt wel en wat werkt niet om high potential naar high achiever te krijgen in de organisatie?”
- “Hoe kan je de begeleiding van een high potential het best organiseren? (rol leidinggevende, coach)”
- “Hoe kun je zorgen voor binden en boeien van high potentials of m.a.w. hoe houd je talent vast?”

# Afronding

Wat neem je mee naar jouw organisatie?

# Ter afronding

- “ Samenvatting krijg je opgestuurd
- “ Uitnodiging Van Harte  Lingsma HR  
Linked-in group
- “ Bedankt!