

# Talent

Noget vi gør, ikke noget vi er?  
For de mange eller for de særlige?

Stefan Hermann  
Rektor

30. November 2011,  
Moderniseringsstyrelsens  
ledelseskonference

# Agenda

- **Talentudvikling i Danmark**
- **Forudsætninger for talentudvikling**
- **Talentudvikling og strukturer**
- **Hvad ser og vil vi på Metropol?**

Stefan Hermann

# Talentudvikling i Danmark i dag

- Talentudvikling har tidligere været forbeholdt idrættens, videnskabens og kunstens verden – naturens muntre søn og geniet
- Tiltagende politisk fokus på talentudvikling i uddannelsessystemet siden 2004, men det beror på ildsjæle, projekter, puljeøkonomi, sciencedomineret, foregår mest udenfor normalundervisningen, navnlig i GYM, manglende viden/forskning – svage pædagogiske og fagdidaktiske traditioner herfor – men befolkningen i stigende grad positiv og lærere og ledere i skolen i endnu højere grad
- Talentudvikling i arbejdslivet. I det offentlige mestendels stadig præget af ledelsesrekruttering og projekter medens navnlig store private virksomheden som fx Novo arbejder med en bredere palet af velorganiserede talentprogrammer – ikke kun for ledere.
- Hvorfor egentlig al denne talentsnak? Det smitter (social/kollektiv effekt), det styrker indsatsen/fagligheden og fremmer trivslen hos talenterne



# Forudsætninger for talentudvikling

- Hvem omfatter det? Det er ikke givet på forhånd...Vurderer vi alene på formelle kriterier risikerer vi at vurdere fortid og rammer og ikke potentialet. Og muligheden for at gro i de rigtige rammer....
- Talentudvikling for ledere, professionelle, administrative, driftsmedarbejdere og generalister – ej kun for AC'ere
- Se på rammer, ledelse og kompetencer
- **Rammer.** Fx behov for stillingsstruktur, der viser progression, lønincitament, og at opgaver og ansvar følger med
- **Kompetencer.** Fokus på målrettede efter- og videreuddannelsestilbud, on-the-job training , lederkompetencer etc.
- **Proces.** Systematisk indsats for talentudvikling (se på potentiale frem for færdigheder)
- **Ledelse.** Det skal prioriteres. Ellers sker der meget lidt. Derfor forankre talentudvikling strategisk – tving topledelsen til at interesse sig for HR!

# Talentudvikling og strukturer

- Aktuel debat om de ph.d.er, der er investeret i siden globaliseringsaftalen – hvad skal de lave? Overkvalificerede til arbejdsmarkedet af i dag?
- Mange fokuserer på produktion af talent (spotte og udvikle), men der skal være nogen til at gribe og bruge resultatet – dog ikke foregrebet i planøkonomisk jerngreb!
- Behov for at skabe en infrastruktur for brug af talent i partnerskab mellem producent og aftager. Det er mig og jer! Er der et arbejdsmarkedet i det offentlige og det private? Er der relevante opgaver? Er talentproduktionen relevant eller møntet på et felt uden afsætning?

# Hvad Metropol ser og vil

- Vi ser talentudvikling som organisationsudvikling!
- Ledelsesudvikling, medarbejderudvikling – og studenterudvikling: se sammenhæng for at sikre hel organisation og stærkt fokus på dem vi vil påvirke i sidste instans (de studerende)

## Ledere

- Obligatorisk ledelsesuddannelse og test af alle ledere, som danner baggrund for individuelle udviklingsforløb. Og opfølgning, opfølgning.

## Medarbejdere

- Nye rammer. Ny arbejdstid: 70-20-10. Det frigiver udviklingstid for medarbejderne, fx deltagelse i forskningsprojekter, eller individuelle udviklingsforløb
- Kompetencer. Projekt- og porteføljestyring fremhæver både projektejer, -leder og støttefunktion, herunder iværksat projektleder- og projektkoordinatoruddannelserne, som kører løbende
- Pædagogisk-didaktisk opkvalificering og professionsnær forskningskvalificering af lektorer, adjunkter etc.
- Her skal og bør vi gøre mere og mere systematisk.

# Hvad Metropol gør

## Studerende

### ▪ Noget gør vi allerede:

- Sygeplejerskeuddannelsen giver alle studerende, der har opnået karakteren 12, mulighed for at søge to måneders tidsbegrænset ansættelse med henblik på publicering af bacheloropgavens indhold.
- Kost- og Ernæringsforbundet uddeler en pris på DKK 10.000 til studerende på Ernæring og Sundhed en gang i semesteret til det bedste bachelorprojekt.

*Men der skal udvikling og forandring til, da de velfærdsbærende professioner ikke har tænkt i talentudvikling...*

# Hvad Metropol gør

- Vi har studerende, der ikke oplever, de bliver udfordret nok! Måske falder nogle endda fra pga. manglende udfordringer!

Metropol arbejder med tanker om bl.a.

- Talentpakke med mulighed for interne kurser, hvor Metropol tilbyder kompetenceudvikling ud over ordinære uddannelsesaktiviteter, mod at kunne trække på de studerende som ressourcer
- Bedre sammenhæng i uddannelsessystemet. Mulighed for at tage flere eksamener.
- Deltagelse i forsknings- og udviklingsprogrammer
- Master classes på tværs af uddannelser med eksterne undervisere og elitehold
- Talentvejledning og synliggørelse af muligheder og sparring med den enkelte studerende if. planlægning af studieforløb og efterfølgende karrieremuligheder
- Synliggøre talenterne fx via Årets Metropol-pris, deltagelse i seminarer mv.
- **Talenter skal skabes. De skal ikke søges.**

phmetropol.dk

PROFESSIONSHØJSKOLEN

**METROPOL**