

## **I-deal (idiosyncratische deal)<sup>1</sup> als modern instrument voor talentontwikkeling kan Performance Management en POP vervangen, als ‘talent’ (weer) als ‘ruilmiddel’ wordt behandeld.**

Bij de oude Grieken was een talent een bepaald gewicht van metaal. Kramers en Van Dale zijn het in hun woordenboek niet eens over de waarde van een talent. Ze noemen respectievelijk ‘de waarde van meestal 6000 drachmen’ en ‘een bepaald gewicht aan zilver of goud’. Over de tweede betekenis zijn ze het wel eens. Een talent is iemand met aanleg, een natuurlijk begaafdheid tot enige kunst of werkzaamheid. Ik koppel de twee betekenissen hieronder aan elkaar.

Blijkbaar is het lastig de juiste ‘ruilkoers’ van talent te bepalen. Het onderhandelen over de waarde van het ruilmiddel ‘talent’ is de uitdaging van medewerkers van nu. Als eigenaar van talent(en) heb je de verantwoordelijkheid om de waarde te verhogen, inflatie tegen te gaan of te beperken en teveel koersschommelingen te voorkomen. Aan het eind van de maand krijgt de eigenaar van het talent de waarde uitgekeerd die hij met de organisatie is overeengekomen. Het klinkt allemaal wat ouderwets, maar het is mijns inziens de basis van de moderne arbeidsovereenkomst. We zijn ons er alleen niet (meer) van bewust dat het zo werkt.

Is dit dan niet waaraan organisaties met Performance Management<sup>2</sup> en POP<sup>3</sup> invulling willen geven? Nee, Performance Management neemt het resultaat als uitgangspunt (het wat). Daarnaast wordt er, middels allerlei vooraf vastgestelde en functiegerelateerde competenties, duidelijk gemaakt *hoe* het doel dient te worden bereikt. Organisaties willen dat medewerkers extrarol gedrag laten zien, maar sturen op gedrag en houding middels competenties binnen Performance Management. Dit werkt averechts. Deci & Ryan (1980) publiceerden hun *self-determination theory* (SDT), waarin drie psychologische basisbehoeften centraal staan: competentie, autonomie en verbondenheid. Aan de behoefte aan competentie wordt voldaan wanneer iemand erin slaagt om op een efficiënte wijze de dingen te doen die *hij* belangrijk vindt. De mens als eigenaar van het talent staat binnen Performance Management niet centraal, maar de functie en de daaraan gerelateerde en vastgestelde competenties. De tijd waarin we de mens konden zien als een vervangbaar productiemiddel komt steeds verder achter ons te liggen. De huidige medewerker is zelf in het bezit van de belangrijkste productiemiddelen: kennis en relaties. Hierdoor is een wederzijdse afhankelijkheid ontstaan tussen organisatie en medewerker. De nadruk vanuit de organisatie zal veel meer gelegd moeten worden op het creëren van een cultuur die iedereen in staat stelt om zijn talenten te blijven ontwikkelen. En met name door deze vorm (norm) van wederkerigheid in organisaties is de I-deal als instrument voor de ontwikkeling van (ieder) talent een uitkomst. Door het aangaan van de dialoog tussen medewerker en organisatie over de waarde van het talent van de medewerker, en over tijd, prestatie, geld en ontwikkeling, en dit vast te leggen in een maatwerkovereenkomst, de zgn. I-deal (PM, POP en meer), realiseer je duurzame inzetbaarheid van medewerkers. En door talent(en) (weer) als ruilmiddel te benaderen, worden zowel de eigenaren van talent(en), als de organisaties zich (weer) bewust van hun onderhandelingspositie en rol.

### Literatuur & Bronnen:

- Hoogendoorn, B, Vos, M, Crijns, E. (2006), *Schitterend organiseren. Creeëren van vonken in mensen en organisaties*. Uitg. SDU, Den Haag
- College Mw. Prof. Dr. A. Nauta (3 december 2009), *Prosociaal gedrag in organisaties*.
- Franzen, G. (2008), *Motivatie. Denken over drijfveren sinds Darwin*. Uitg. Boom onderwijs, Amsterdam.

---

<sup>1</sup> *Individuele afspraak tussen werkgever en –nemer, die per definitie afwijkt van overige medewerkers, met een win-win-win uitgangspunt (jezelf, je collega, organisatie).*

<sup>2</sup> *Het systematisch (met gebruik van kritieke succesfactoren en prestatie-indicatoren) vertalen van de strategie naar bedrijfsprocessen, gevolgd door het monitoren en evalueren van deze processen met als doel feedback te verschaffen voor aanpassing van de strategie. Deze cyclus, ondersteund door intelligent gebruik van informatiesystemen, zorgt ervoor dat de organisatie sneller en beter kan reageren op veranderingen in de bedrijfsomgeving en interne ontwikkelingen.*

<sup>3</sup> *Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Een ontwikkelingscontract tussen werkgever en werknemer met als doel de werknemer de kans te bieden zich verder te ontwikkelen en de organisatiedoelen van de werkgever en de ambities van de werknemer zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.*