

- Evnen til at se og forstå talenternes forskellighed og behandle dem individuelt ud fra deres præmisser, gøre sig umage for at forstå de bagvedliggende motiver (også genierne, primadonnaerne og de introverte). Det relationelle. Katalysatoren.
- Evnen til at håndtere det unikke individuelle i forhold til holdet.
- Evnen til, at forstå strukturen, konteksten, organisationen, hvori talentet indgår, og hvor udviklingsmulighederne ligger.
- Evnen til at gå op i helikopterperspektiv – se langsigtet på talentets udvikling og ikke kun ift nærmeste mulighed for high performance, udvikle og bruge et netværk, der vil kunne bringe talentet videre, end man selv kan i den givne struktur.
- Gerne selv høj faglighed inden for det specifikke felt
- Være nysgerrig på sig selv som talentudvikler, selv turde udvikle sig, søge ud på dybt vand, erkende sine begrænsninger.
- + det løse: Resourcer ift. Tid, penge, Tålmodighed

Talentudviklingskompetencer / talentudviklerens kompetencer

Talentudvikleren

- **At være i det besværlige rum – det svære rum**
 - **Skal have empati som en del af kompetencen**
 - **At stille sig til rådighed – være tilgængelig – have tid**
 - **Lederen skal kende sig selv**
 - **Være selvværdsbaseret - være i stand til at løfte sig højere op end sit eget værdisæt**
-
- Evne til at møde talentet på det niveau det er på
 - Uenighed kræver mod
 - Skabe relation mellem talentudvikleren og talentet
 - Holdbarhed – kunne tåle modstand
 - Evne til at kunne skifte ”kasket”
(primadonna / ekstrovert)
 - At udvise autencitet
 - Spr. om man kan være talentudvikler for ”alle” ?

Talentet

- **Have mental robusthed**
 - **Modstandskraft – det lange seje træk – kunne stå igennem kriser**
 - **Primadonnaen som holdspiller – så længe overlæggeren er sat højt**
 - **Talent bør også blomstre via hårdt arbejde og ydmyg tilgang**
-
- Dygtighed som talent
 - Geni / talent – eneren – det særlige
 - At være i det besværlige rum – tør være i det svære rum
(At kunne tåle modgang)

Organisationen

- **Talentet er ansvarlig / lederen er ansvarlig for udvikling**
- Mission – for at få talentet forløst
- Væksthus for at få talentet forløst
- Ressourcer kan mangle for mindre virksomheder til talentudvikling / men skal kunne se muligheder - Pragmatisk – minimalistisk – komme tilbage til basic

• Identifikation af vigtige talentudviklingskompetencer

- Vedholdende fokus på proces snarere end umiddelbare og kortsigtede resultater
- Skal have stærke sociale kompetencer, så talentudvikleren kan rumme de forskellige former for talenter/profiler/arketyper
- Skal kunne performe i forskellige kontekster. Der er store forskelle i de miljøer, som talenter færdes i. Derfor skal talentudvikleren have forståelse for de mange miljøer (familien, klubben, virksomheden, medarbejdergruppen, vennerne, landsholdet etc.)
- Skal have evnen til at lære talentet at være selvlærende

- Skal være modig og turde udpege, udvikle og forløse talenter, som ikke ligner normalen. Skal kunne rumme de skæve, provokerende og måske også asociale talenter
- Skal have gode generelle lederkompetencer

- Proces – Flexibel vejviser
- Relations kompetence
- Formidling
- Glæde/begejstring
- Faglighed