

Scoren bij UNA/Brinvast én in het MKB



Foto Robert Janzen



Will Daniëls, HRM Adviseur & Talentmanager

Talentmanagement op topklasse niveau

“Topvoetbal en het bedrijfsleven kunnen veel van elkaar leren over talentmanagement. Een gemiste kans dat deze werelden elkaar niet vaker treffen.” Will Daniëls is succesvol ondernemer en voormalig hoofdklassevoetballer. Nu komen zijn beide passies samen in bijzondere programma's voor talentmanagement bij UNA/Brinvast én zijn MKB opdrachtgevers.

Tekst en fotografie: Reëlle Communicatie

Twee werelden

“In het programma bij UNA komen mijn twee werelden samen. Als oud-voetballer weet ik hoe het is om pas na je twintigste te gaan studeren en naast je baan een universitaire studie te doen. Topsport is een keiharde wereld. Omdat je knieën of enkels het op een dag kunnen begeven, moet je een parallel loopbaanplan hebben. De voetballers die ik voor UNA begeleid zijn semi-professionals. Ze hebben een contract bij UNA, maar het uitgangspunt is om daarnaast nog een baan of studie te hebben. Het verschil in opleidingsniveau

en ervaring is groot. De arbeidsmarkt zit nu niet mee. Ze hebben vele talenten, en toch lukt het soms even niet. Dat is heel vervelend, maar het is belangrijk dat ze gebruikmaken van hun topsportersmentaliteit om te investeren in de toekomst. Bij loopbaanbegeleiding en job-/ field coaching kijken we goed naar de belangen van de doelgroep én de organisatie. Ik breng mijn jarenlange ervaring mee als HRM-adviseur (Nutreco, Nedcar & Bolsius) en talentcoach bij de Venco Groep in Eersel en Bilstein & Siekermann in Duitsland, twee van mijn grotere opdrachtgevers.”

UNA als sociaal bedrijf

“Mijn visie op UNA als sociaal maatschappelijk bedrijf heb ik in een plan voor loopbaanbegeleiding gegoten en naar de clubleiding gestuurd. Die zagen er al snel wat in. Het mes snijdt aan twee kanten; het is goed voor de spelers, maar UNA kan zichzelf er ook positief mee op de kaart zetten. We willen laten zien dat UNA een modern personeelsbeleid heeft en goed zorgt voor haar talenten. Talentmanagement is een unique selling point voor UNA. Hetzelfde geldt in het bedrijfsleven; om talentvolle mensen aan te trekken, moet je iets extra's bieden. Je moet op het juiste moment, de juiste mensen aantrekken: strategisch HRM is strategisch sporttalentmanagement. Andere (sport) organisaties hebben al interesse getoond in het programma. Talentmanagement is een must voor het bedrijfsimago.”

Coaching vanuit de kern

“Talentmanagement is het herkennen en benutten van talent. Talent coachen betekent dat ze een helder beeld krijgen van 'waar sta ik', 'wat kan ik', 'wat wil ik' en 'waar wil ik over een paar jaar staan?' Accent op ieders talent is het motto. Bij het coachen bouwen we op de kracht van kwetsbaarheid. Als je als talent zelf weet waar je valkuilen zitten en die durft te benoemen, kun je groeien. Dat is pas echt talent ontwikkelen.”

Waarom mijn coachingsprogramma's aanslaan? Ik ben werkelijk geïnteresseerd in mensen. Ik wil naar de kern en echt meedenken. Daarbij ben ik beter in het stellen van vragen dan in het geven van pasklare antwoorden. Talenten helpen om vooruit te

komen. Dat is ook mijn drijfveer als coach; er achter komen wat iemand beweegt, wat de motivatie is om te groeien. Als iemand zelf een doel of een plan ontwikkelt tijdens het traject en zelf regie neemt is dat een beloning op zich.”

Winnen en verliezen

“Je eigen ontwikkeling zien als uitdaging en bereid zijn hier aan te werken, dat is eigenaarschap van het proces. Ik kijk hoeveel vertrouwen iemand in mij heeft en hoe coachbaar iemand is, voordat ik aan het traject begin. Zijn ze bereid geconfronteerd te worden met zichzelf en de resultaten? Willen winnen, maar ook kunnen verliezen, vind ik hele belangrijke waarden. Wat je doet kan altijd beter, daar aan werken geeft pas een kick. Als je je verbeterpunten durft te benoemen, krijg je juist respect en waardering.”

Talentmanagement binnen het MKB: Integraal onderdeel bedrijfsstrategie

“60% Van de organisaties weet niet goed welke talenten nodig zijn om succes te boeken. Talent moet je in het MKB zien als een betaalmiddel dat je te gelde kunt maken.” Will Daniëls geeft vijf redenen waarom het MKB zou moeten investeren in talentmanagement:

- Een toekomstbestendige organisatie op alle niveaus;
- Opvolgers op sleutelposities zijn tijdig klaar voor hun taak;
- Bedrijven realiseren zich dat ze meer talent in huis hebben dan ze denken;
- Het verloop in de organisatie wordt lager;

• Medewerkers zien talentmanagement als een arbeidsvoorwaarde, beloning en vertrouwen. “Daarbij is het belangrijk dat zowel de leidinggevenden als de medewerkers inzicht hebben in de prestaties en potentieel van medewerkers. Een topsprinter is niet per se een topzwekker. Biedt elk talent een passende uitdaging. Uiteindelijk heeft het hele bedrijf daar wat aan.”

‘Herkennen en benutten van talent’

JOS BLATTER, EREVOORZITTER UNA/BRINVEST EN VOORZITTER BUSINESSCLUB UNA/BRINVEST

“Ik zag direct toegevoegde waarde van talentmanagement voor onze club. Potentiële spelers vragen steeds vaker aan UNA/Brinvast of wij ook werk kunnen regelen. Nu stellen wij de speler de vragen ‘Heb je al werk? Ben je tevreden?’ Loopbaanbegeleiding door Daniëls Services B.V. levert meer op dan werk. Spelers worden zelfverzekerder en staan anders in de maatschappij. Talentmanagement maakt de club aantrekkelijker voor spelers. Een mooie combinatie!”



COR VAN DE VEN, DIRECTEUR/EIGENAAR VENCOMATIC GROUP:

“Het is ontzettend belangrijk dat VENCOMATIC jonge talenten vroeg traceert. Met professionele begeleiding lukt het ons tijdig meer uit mensen te halen. Door de inzet van Daniëls Services B.V. komen wij meer te weten over interesses, vaardigheden en kwaliteiten van young potentials. Zo zijn er een aantal in een traject voor leidinggevenden, die daar zonder inzet van talentmanagement nooit waren gekomen. Het MKB laat talent liggen, en die ze in huis hebben komen niet goed tot zijn recht. Ik ben ervan overtuigd dat veel bedrijven geld uitgeven aan werving, terwijl ze het talent ook in huis hebben. Het MKB heeft niet de expertise in huis om talentmanagement op een volwassen manier te doen. Maar ik weet dat het loont.”



WILL DANIËLS

“Ik wil graag de huis HRM-adviseur zijn voor bedrijven, de vertrouwenspersoon voor directies en management en met hen voorop gaan in de veranderende beweging van personeel en organisatie. Ik richt me daarbij op het MKB en in het bijzonder op familiebedrijven. Naast HRM-advies, ben ik in de trainersrol gegroeid en werk graag als coach voor talentvolle, ambitieuze werknemers. Als business-partner breed inzetbaar voor mijn opdrachtgevers, dat is mijn kracht.”
will@daniëlservices.nl +31(0)622506840
Meerheide 5, 5521 DZ EERSEL