

Voorwoord

Talent = een zich herhalend patroon van denken, voelen of handelen dat productief kan worden ingezet.

Vijf jaar geleden werd ik door mijn broer Chris attent gemaakt op het bestaan van StrengthsFinder®, de talententest van onderzoeksbureau Gallup, en het gedachtegoed van de positieve psychologie. Hij werkte er al mee en publiceerde erover. Snel maakte ik de test en de uitslag raakte me.

Als hoofd opleidingen bij V&D en als eigenaar van trainingsbureau STIVO heb ik in mijn leven al vele tests gemaakt en uitgebreide rapportages over de uitkomst gelezen. Van elke uitslag leerde ik wel: soms veel, soms weinig. Tot ik bij de StrengthsFinder® kwam. Niet eerder was ik zo erg onder de indruk van een test. De uitslag, de beschrijving van de talententest, de achterliggende filosofie en de onderzoeksgegevens spraken mij heel erg aan: vijf dominante én herkenbare talentthema's, positief beschreven, die ruimte bieden, je niet in een hokje plaatsen, uitnodigen tot verdere ontwikkeling en wetenschappelijk zijn onderbouwd.

Mijn talenten

En wat kwam er bij mij uit? De volgende talenten mag ik tot de mijne rekenen: Intellect (veel nadenken), Input (verzamelen van informatie), Leergierigheid (geleerd van mijn ervaringen tijdens de trainingen en mijn werk als ondernemer), Actiegerichtheid (ideeën omzetten in concrete acties, trainingen...het boek) en Strategisch (focus houden op de toekomst). Je kunt je voorstellen dat ik daarvan met plezier gebruik heb gemaakt bij het schrijven van dit boek.

Samenhangende aanpak

Toen ik daarna ook aan de slag ging met bij de positieve psychologie passende stromingen en methodes als *appreciative inquiry* (waarderen onderzoeken), oplossings- en progressiegericht werken, flow en jobcrafting werd mijn toekomstig speelveld snel duidelijk. Wat zou het toch heerlijk zijn via deze stromingen en methodes handen en voeten te geven aan mijn missie: bijdragen aan daadwerkelijke groei en ontwikkeling van individuen en ook teams en organisaties. Voor meer (werk)plezier, geluk én resultaten.

In een tijd van complexe persoonlijke en organisatievraagstukken zag ik het potentieel van de door mij bedachte samenhangende aanpak zoals ik die hierboven heb beschreven. Daarbij hielp het dat elementen van het gedachtegoed al zichtbaar waren in eerdere werken van onder meer Peters & Waterman, Senge, Collins en onderzoeksbureau Gallup. Oplossingen voor de uitdagingen in deze tijd, en ik voel me daarbij passen, liggen in de aanpak waarbij we vooral aandacht geven aan wat er al is, wat goed gaat en wat tot eerdere successen heeft geleid. Kortom uitgaan van het eigen aanwezige DNA: met persoonlijke, team- of organisatiekracht. We houden op met overdreven aandacht voor wat fout gaat, wat ontbreekt, waar je zwak in bent. In plaats van iets of iemand anders de schuld geven, blijf je zelf de verantwoordelijkheid nemen. Vele onderzoeken hebben uitgewezen dat die verschuiving in focus tot betere resultaten leidt, zeker op langere termijn. Laten we aan de slag gaan met deze inzichten en concepten en die omzetten naar de praktijk van alledag.

De training *Op Pad met mijn Talenten*

De door mij ontwikkelde basistraining *Op Pad met mijn Talenten* (zie www.oppadmetmijntalenten.nl) heb ik al vele malen samen met (privé en zakelijke) groepen deelnemers en organisaties uitgevoerd. Die training als mijn 'eerste kindje' en in dit boek, mijn 'tweede', beschrijf ik hoe ik de elementen uit de eerder genoemde stromingen en methodes bij elkaar heb gebracht tot een samenhangend traject.

Waarom dit boek

De reden voor dit boek ligt enerzijds bij het gegeven dat ik het iedereen gun om meer vanuit zijn/haar talenten te leven en te werken. De opbrengst in zelfvertrouwen, (werk)plezier, energie, trots, mentale gezondheid, verbetering van relaties tot en met bedrijfsresultaten zal opzienbarend zijn. Anderzijds is het mijn overtuiging dat ik door de combinatie van wetenschappelijke onderzoeken, persoonlijke ontwikkeling en langjarige ervaring als trainer/coach kan bijdragen aan jouw persoonlijke ontwikkeling en in het verlengde daarvan aan de ontwikkeling van ieder team of iedere organisatie. Dit boek bied ik je aan als inspiratiebron en handleiding.

Voor wie

De doelgroep is breed: iedereen die geïnteresseerd is in persoonlijke groei. Of je nu opvoeder, leerkracht, zorgprofessional, medewerker, leidinggevende, HR-professional, student of ondernemer bent; met dit boek kun je echt aan de slag, te beginnen met jezelf! Want elke verandering start bij jezelf. Wil je daarna met je team en organisatie op pad om vooruitgang te boeken, dan vind je in dit boek voldoende inspiratie en praktische handvatten om de volgende stappen te zetten.

Inleiding

Dit boek omvat een viertal delen.

In deel I vind je een tweetal inleidende hoofdstukken (hoofdstuk 1 en 2) met achtergrond, definities, de oorsprong van onze talenten en het belang van ‘een sterkepunten-revolutie’.

In deel II vind je de uitwerking voor een individueel traject (hoofdstuk 3 tot en met 11), ook de noodzakelijke basis voor degenen die er in team en organisatieverband mee aan de slag willen. De hoofdstukken 3 en 4 gaan over het ontdekken en waarderen van je talenten, sterke en zwakke punten en over het verder ontwikkelen en benutten van je sterke punten, inclusief het slim omgaan met je zwakke punten. In hoofdstuk 5 kun je aan de slag met jouw levenswiel en werkwiel, gevolgd door aandacht voor het in gesprek gaan over je talenten (hoofdstuk 6) en het volhouden van de ingeslagen ontwikkeling (hoofdstuk 7). Hoofdstuk 8 besteedt aandacht aan de combinatie van talenten en flow en met hoofdstuk 9 sluiten we de aandacht voor het individuele traject af met jobcraften: een vrij nieuw en kansrijk fenomeen. Hoofdstuk 10 gaat dan over de logische niveaus van ontwikkeling en verandering en in hoofdstuk 11 zie je dat je soms kunt doorschieten met je talent.

In deel III, vanaf hoofdstuk 12, kijken we meer naar de toepassing van het talentengedachtegoed in teams en organisaties. Hoofdstuk 12 gaat over leiderschap, hoofdstuk 13 over talenten en teams en hoofdstuk 14 over de talentenaanpak in organisaties.

In deel IV sluiten af met een hoofdstuk met veelgestelde vragen en antwoorden en tot slot vind je daar enkele bijlagen met daarin Doe de test, een compact overzicht van de 34 talentthema's, een lijst met de belang-

rijkste begrippen, een verslagformulier van een Persoonlijk Excellentiegesprek, een voorbeeldopzet Talenten-teamtraining en een overzicht van bronnen.

Tijdens het lezen zul je merken dat ik vrij veel voorbeelden gebruik uit mijn directe achtergrond: de retail, het onderwijs en mijn privésituatie. Ik ga ervan uit dat zij beeldend genoeg zijn om jouw eigen voorbeelden te bedenken en een vertaalslag te maken naar jouw situatie.

Dit boek is niet uitgewerkt als een werkboek. Toch probeer ik door de opbouw van het boek en de vele vragen en opdrachten je de kans te bieden je talenten, sterke punten en zwakke punten te ontdekken en al lezend een persoonlijke ontwikkeling door te maken. Een tip: zorg dat je pen en papier bij de hand hebt als je het boek leest, zodat je de reacties op vragen en de uitwerkingen van door jou gekozen opdrachten kunt vastleggen. Doe dit gedurende het gehele boek om het ontdekken, waarderen, ontwikkelen en vaker benutten van je talenten en sterke punten optimaal te ontplooiën.

Voor alle duidelijkheid: waar *jij* staat kun je ook *zij* lezen en waar *zij* staat kun je ook *hij* lezen.

Ook jou wens ik toe dat je dagelijks vaker kunt doen waar je goed in bent, waar je plezier in hebt én waar je in gelooft. En de mogelijke opbrengst daarbij: een plezierig, goed en zinvol leven!

En gebruik je het boek ook voor team- of organisatieontwikkeling, dan wens ik jullie meer betrokken medewerkers, meer tevreden gasten/klanten en betere resultaten op diverse terreinen toe!

Paul 't Mannetje
Oktober 2015

DEEL I

Hoofdstuk 1

Waar hebben we het eigenlijk over?

‘Talent is een gift, wat je ermee doet is een keuze!’ Marco Borsato

‘Als je eenmaal je talenten begrijpt en je snapt hoe je ze kunt combineren met kennis, vaardigheden en praktijkervaring zul je op een volstrekt nieuwe manier naar je werk/functie/rol kijken.’

M. Buckingham

Je bent geen talent, je hebt talenten

Het is interessant om te ervaren dat het woord talent de laatste jaren steeds vaker wordt gebruikt. Sla maar eens de krant open, volg het nieuws, lees sportbladen, bekijk vacature-advertenties, google eens op het woord talent of talentontwikkeling en bestudeer brochures in het onderwijsveld. Die aandacht voor talent is een prima ontwikkeling. Het onderkennen en gebruiken van het begrip talent is een mooie eerste stap in het ontdekken, waarderen, ontwikkelen en benutten van talenten. En dat geldt voor individuen en natuurlijk ook voor teams en voor organisaties.

Als we het over talent en talentontwikkeling hebben is het wel zo handig als we dezelfde omschrijving gebruiken. En tot nu toe merk ik dat er verschillende definities worden gebruikt. Op zich logisch, zeker als we even terug in de tijd gaan en het woord talent onder de loep nemen. Wat blijkt?

Al in de oudheid werd het woord talent gebruikt. In die tijd was een talent een rekeneenheid en een geldwaarde. Eén talent was heel waardevol, je kon er een jaar van leven. In de Bijbel (zie Matteüs 25) staat een verhaal van een man die op reis gaat en zijn dienaren een aantal talenten nalaat. Dienaar 1 krijgt er vijf, dienaar 2 krijgt er twee en dienaar 3 krijgt er één. De dienaren gingen ieder op hun eigen manier om met hun talen-

ten. En dat is een mooie metafoor voor de omgang met het talentenbegrip zoals we dat nu zien. Dienaar 1 en 2 gaan er meteen mee aan de slag en investeren hun talenten, zodat ze de waarde verdubbelen en er nog meer bij krijgen. Dienaar 3 verstopst zijn talent onder de grond, want stel je eens voor dat iemand ziet dat hij een talent heeft. Dienaar 3 heeft dus niets aan zijn talent én het wordt ook niet gezien door anderen.

Een ander begrip van talent is de koppeling van een persoon aan een uitzonderlijke vaardigheid. Sven Kramer is een schaatstalent, Jesse Klaver van GroenLinks is een politiek talent en een dochter van een vriendin van ons is een leertalent (hoogbegaafd). Het nadeel van deze benadering vind ik dat hij ervan uitgaat dat iemand een talent is. Je *bent* een talent. En dat betekent ook dat een ander *geen talent is*. Dat vind ik jammer.



Ik kies voor de benadering dat iedereen talenten *heeft*. En in de praktijk zie ik dat ook. Of het nu mijn dochters zijn, of het de medewerkers van The Color Kitchen (mensen met een verstandelijke beperking) zijn, de leerkrachten op de school die ik begeleid, de leden van het managementteam van een tuincentrum... allen hebben talenten. Men is er zich vaak nog niet (geheel) van bewust en gebruikt ze niet altijd, maar ze zijn er wel! En bij iedereen! Dat vind ik een mooie benadering. Het nodigt uit om op zoek te gaan naar ieders persoonlijke talenten, om ze vervolgens te ontwikkelen en te benutten in een waardevol leven. En ondertussen krijg je ook meer oog en waardering voor de talenten van de mensen om je heen.

Vanuit deze talentbenadering is het voor het vervolg van belang dat je weet welke kernbegrippen wij hanteren en wat de betekenis daarvan is.

Talent is een herhalend patroon van denken, voelen en handelen dat je *van nature* hebt meegekregen en dat je productief kunt inzetten. Het is een basis voor *hoe* je zaken ziet en doet. Aanvullend daarbij: je bent er goed in én het maakt je blij.

Voorbeelden van talenten? Talent Actiegerichtheid (je kunt niet wachten tot je aan de slag kunt), talent Leergierigheid (je vindt leren fijn, vaak boeit het leerproces op zich je zelfs meer dan de inhoud), talent Intellect (je denkt graag na en houdt van het mentale proces), talent Empathie (je voelt emoties aan van mensen rondom je).

Sterk punt is jouw vermogen om in een bepaalde activiteit consequent bijna perfecte prestaties te leveren met positieve resultaten als gevolg. Een sterk punt bestaat uit jouw talent gecombineerd met aangeleerde kennis en vaardigheid én ervaring. En... het geeft (werk)plezier en energie.

Kort gezegd: een sterk punt is jouw talent in actie. Woorden die in dit verband ook wel gebruikt worden: kerncompetentie, kernvaardigheid, kernkwaliteit.

Een voorbeeld van een sterk punt: het op basis van studie en praktijkonderzoek samenstellen van de jaarlijks precies bij de mode aansluitende collectie handtassen. Daarbij maak je gebruik van je talent Analytisch vermogen, je talent Leergierigheid en je talent Actiegerichtheid. En natuurlijk gevoel voor waar consumenten in dat jaar warm voor lopen.

In hoofdstuk 4 werk ik uit hoe je je sterke punten kunt herkennen, verder ontwikkelen en vaker gebruiken.

Zwak punt is het ontbreken van het vermogen om consequent perfecte prestaties te leveren. Dat gebeurt wanneer talent op dat gebied ontbreekt. Hoe je ook je best doet, vooruitgang is mogelijk, maar consequent excellente prestaties zitten er op dit gebied niet in. Meestal loopt je energie weg als je moet werken met een zwak punt, terwijl je van het werken met een sterk punt juist energie krijgt.

Een voorbeeld van een zwak punt: het ontbreken van persoonlijke interesse in de eigen medewerkers door het ontbreken van relatiegerichte talenten.