

4

3

4

TALENT IN JE TEAM

Zo ontdek je het talent
in je team



**Waar jouw talenten en
de behoeften van de
wereld elkaar raken,
daar ligt je roeping.**

Aristoteles

Talent in je team

Zo ontdek je het talent in je team

Ken jij jouw talent?

Heb je weleens meegemaakt dat je zo in je werk opgaat dat je de tijd en alles om je heen vergeet? En vervolgens met een tevreden gevoel terugblijkt op het werk dat je hebt afgeleverd? Op zo'n moment maakte je gebruik van je talenten. Door te analyseren wat je op dat moment aan het doen bent, of wat de omstandigheden zijn waarin je werkt, kun je je persoonlijke kwaliteiten of talenten op het spoor komen.

De ervaring leert dat we onze talenten niet goed kennen. We vinden het zo gewoon dat we zo doen of denken dat het ons niet opvalt. Je talenten in beeld brengen kan met behulp van een test of een assessment, maar er zijn ook verschillende werkvormen die je kunnen helpen om je talenten te achterhalen.

Welke test of methodiek je ook gebruikt om je talenten te ontdekken, het kan zijn dat er talenten uit naar voren komen die je wellicht niet had verwacht.

“MIJN
TALENTEN
ZIJN UNIEK
EN HELEMAAL
NIET
GEWOON”

Verschillende modellen en theorieën met tests

Er zijn diverse theorieën van sterke punten gebaseerd op de positieve psychologie. Vaak kun je een bijbehorende test kopen. Voorbeelden zijn:

- De VIA van Seligman en Peterson (viacharacter.org)

Seligman en Peterson onderzochten de waarden die het belangrijkste zijn in verschillende culturen over de hele wereld en kwamen zo tot hun 24 karaktersterktes, die ieder mens bezit, maar in verschillende gradaties. Zij zeggen dat het verbinden van je waarden (of karaktersterktes) met je acties leidt tot meer motivatie, meer tevredenheid en meer effectiviteit.

- De Strengths Profile van Linley (strengthsprofile.com)

Linley zegt dat sterktes mogelijkheden zijn die al in ons bestaan. Het gebruik van een sterkte voelt authentiek en geeft energie. En omgekeerd kosten zwakke punten juist energie, ze zuigen ons leeg. Ook bij hem is ‘energie’ een cruciaal criterium om een sterkte aan te herkennen. Hij onderscheidt 60 sterktes.

- De veertig talenten van Luk Dewulf (kiezenvoortalent.be/tool)

Luk Dewulf benoemt 40 talenten en maakt er kaartjes en toolboxen van voor kinderen en volwassenen. Hij definieert talent als datgene waar je ‘als vanzelf’ goed in bent en wat jou energie geeft. Het feit dat je ervan geniet, dat het energie geeft en moeiteloos gaat, zijn belangrijke criteria.

- De CliftonStrengths (gallup.com)

De CliftonStrengths en de bijbehorende StrengthsFinder-test zijn vooral gericht op prestatie en sterktes op het werk. De grondlegger Clifton zegt dat je talenten die dingen zijn die je van nature doet en waarin je kunt uitblinken als je ze leert herkennen en beter benutten. Hij onderscheidt 34 sterktes, die hij in vier gebieden onderverdeelt: (1) hoe je informatie absorbeert, erover nadenkt en die analyseert; (2) hoe je dingen doet; (3) hoe je anderen beïnvloedt; en (4) hoe je sterke relaties opbouwt en koestert. Ieder mens krijgt een uniek profiel waarin van elk van die gebieden meer of minder talenten zitten.

Wat moet je kiezen? Het maakt eigenlijk niet heel veel uit welke test je doet, want ze zijn allemaal slechts een startpunt. Er is geen onderzoek dat aantoont dat het gebruik van de ene lijst woorden effectief is en de andere niet, of dat de ene test of lijst of definitie wel werkt en de andere niet. Een test is net als feedback slechts een invalshoek om naar jezelf te kijken en woorden te geven aan je talenten.

In onze programma's maken wij gebruik van de StrengthsFinder-test en de bijbehorende methodiek. De test is degelijk en betrouwbaar gebleken en de 34 talenten die zijn beschreven, geven heldere en bruikbare woorden aan datgene wat soms lastig te verwoorden is. Ga maar eens na: wat herken jij instinctief, en wat niet?

Mijn nummer 1-talent is maximaliseren. Dat wil zeggen dat ik altijd het maximale uit iets wil halen. Dat herkende ik helemaal niet van mezelf, totdat ik erover in gesprek ging en feedback kreeg over hoe anderen dat bij mij zagen. Door erover te praten en na te denken merk ik nu dagelijks aan mezelf hoe ik het inzet en dat ik continu bezig ben met zaken 'beter' krijgen. Inmiddels realiseer ik me dat steeds beter. Niet alleen achteraf, ook in het hier-en-nu.

– Robin

Aanmoediging	Potentieel in anderen zien en dit cultiveren. Hen helpen succes te ervaren.
Aanpassingsvermogen	Bij het moment leven, alert reageren op de behoeften van dat moment.
Actiegerichtheid	'Alleen door actie krijgen we dingen voor elkaar.' Ook al weten we nog niet alles, we gaan beginnen en merken dan wel het hoe verder gaat.
Analytisch	Gewapend met feiten zoeken naar patronen en verbanden.
Behoedzaamheid	Door met zorgvuldigheid het leven te benaderen, de risico's inperken.
Communicatie	Neutrale ideeën en statische gebeurtenissen tot leven wekken met woorden en beelden, zodat ze beklijven en inspireren.

Ik herkende de talenten die uit de test naar voren kwamen eerst helemaal niet. Vond het heel gewoon dat ik bepaalde dingen goed kan. Pas later ben ik gaan begrijpen dat mijn talenten uniek zijn en helemaal niet gewoon.

– Bram

Competitie	Vergelijken met concurrenten en strijden om te winnen. De strijd met anderen is nodig om het resultaat (de winst) te waarderen.
Contextueel	Naar het verleden kijken om het heden te begrijpen en de toekomst te voorspellen.
Discipline	Vanuit een behoefte aan voorspelbaarheid plannen, structureren en patronen aanbrengen.
Empathie	Emoties van anderen aanvoelen, er begrip voor kunnen opbrengen en ze kunnen vertalen in de juiste bewoordingen.
Focus	Gericht zijn op een duidelijke bestemming of doel. Voor jezelf, maar ook om anderen terug op het pad te brengen.
Harmonie	Op zoek naar punten van overeenstemming, opdat de rust bewaard kan worden.
Hersteldrang	Dingen die fout zijn gegaan herstellen. Ondernijvende factoren identificeren, uitschakelen en dan herstellen.
Ideeënvorming	Gefascineerd door nieuwe ideeën, verbanden zien die er ogenschijnlijk niet zijn.
Individualisering	In ieder mens unieke kwaliteiten en drijfveren zien en dat tot uitdrukking brengen in de benadering en behandeling van die mensen.
Innemendheid (WOO)	Houden van het ontmoeten en voor je 'innemen' van nieuwe mensen. Je aange trokken voelen tot vreemden.

Input	Informatie verzamelen en bewaren. Je archief vergroten voor het geval dat.
Intellect	Hoge mentale activiteit, veel innerlijke gesprekken voeren en van dat proces kunnen genieten, los van het resultaat.
Leergierigheid	Voortdurend willen leren en verbeteren. Het gaat om het proces, niet zozeer om het resultaat.
Maximalisering	Concentreren op en verbeteren van de sterke punten om prestaties te verhogen.
Onpartijdigheid	Focus op evenwicht en gelijkwaardigheid in de behandeling en benadering van anderen. 'Iedereen krijgt dezelfde kans.'
Organisatievermogen	Het (flexibele) vermogen om met alle middelen en mogelijkheden een maximale productiviteit te bereiken.
Overtuiging	Leven vanuit sterke kernwaarden, die het leven zinvol maken. Die staan los van geld en prestige, maar gaan dieper.
Positivisme	Aanstekelijk enthousiasme vanuit een blijde grondhouding. Steeds weer nieuwe dingen bedenken om het leuk te maken.
Prestatiegerichtheid	Constante behoefte en uithoudingsvermogen om dingen te bereiken.
Relatievorming	De banden aantrekken met mensen die je al kent en deze verdiepen door intimiteit.

Teamleren

Saamhorigheid Mensen bij de groep betrekken, iedereen hoort erbij. Instinctief anderen open tegemoet treden en opnemen in de groep.

Significantie Een uitzonderlijke persoon willen zijn in de ogen van een ander en bijzondere verbeteringsbijdragen leveren. Daarvoor erkend willen worden.

Strategisch Patronen en consequenties zien in complexe situaties en je dan afvragen: 'Stel dat... wat dan?' Zo elimineren tot je bij de juiste strategie uitkomt.

Sturingskracht Gemakkelijk de leiding en controle nemen over een situatie en besluitvaardig te werk gaan. Dominant de eigen mening uiten.

Toekomstgerichtheid Vooruit getrokken worden door het toekomstvisioen, een beeld dat je inspireert en ook anderen meeneemt. Het prikkelt en bezielt.

Verantwoordelijkheidsbesef Psychologische verantwoordelijkheid voor wat je zegt dat je zult doen, als een emotionele verplichting.

Verbondenheid Vertrouwen hebben in het verband tussen alle dingen. Toeval bestaat niet; er is een connectie tussen alles.

Zelfverzekerdheid Vertrouwen in je vermogen je eigen leven te leiden, qua kunnen en inzicht. Weten dat alleen jij verantwoordelijk bent voor je eigen leven.

Unieke kwa

Werkvormen om talenten te ontdekken

Naast verschillende theorieën met bijbehorende tests, zijn er ook werkvormen om je [eigen] talenten te ontdekken. Mijn ervaring is dat het belangrijk is om collega's hierbij te betrekken. Juist omdat talenten aangeboren zijn en je niet beter weet dan dat jij zaken op een bepaalde manier doet, zijn jouw talenten voor jou heel gewoon. Daardoor vallen ze niet op en zijn ze lastig door jezelf te benoemen. Feedback vragen bij collega's, vrienden of familie is zinvol. Zij zien vaak beter wat jouw talenten zijn. Om die reden zijn de meeste werkvormen gericht op het bevragen van mensen in de naaste omgeving. Deze werkvormen kun je ook inzetten om je medewerkers te helpen bij het ontdekken van hún talenten.

talenteiten

OEFENINGEN

1.1 Op zoek naar je talenten

Bij deze oefening maak je gebruik van een lijst met talenten, bijvoorbeeld die van de CliftonStrengths hierboven. De opdracht is als volgt: Vraag drie collega's om uit deze lijst van 34 talenten er 5 te kiezen die ze het meest bij jou zien. Hierna bepaal je op basis van wat je van je collega's hebt teruggekregen jouw eigen talententop 5. Vraag je hierbij af of je de genoemde talenten herkent en vooral of je energie krijgt als je het talent inzet.

Ik hoor van collega's altijd dat ik zo helder en pakkend een presentatie kan geven. Zelf vind ik dat erg spannend en het kost mij veel energie. Het is daarmee geen talent, maar een competentie. Iets goed kunnen betekent niet dat het ook een talent van je is. Belangrijke controlevragen zijn bijvoorbeeld: Kijk je ernaar uit? Krijg je er energie van? Vergeet je de tijd? Voel je niet dat je moe bent? Als je op al deze vragen 'ja' antwoordt, is er een grote kans dat het inderdaad een talent is dat bij jou hoort. Juist als je het zelf heel gewoon vindt wat je doet als je dit talent benut, is dat een signaal dat het inderdaad een talent is.

1.2 Een historielijn

Deze werkvorm komt van oorsprong uit de loopbaancoaching. Je kijkt terug op je werkende leven en benoemt wanneer je je sterk voelde en wanneer niet. Je tekent dit, waardoor het visueel wordt. De historielijn helpt je om terug te blikken op eerdere situaties waarin jij je sterk voelde of uit een dal klom. Die momenten zeggen iets over je talenten in actie. Een voordeel van deze aanpak is dat contextfactoren ook snel in beeld komen: wat heb je nodig om je talenten te benutten? Een kijktip vooraf om te zien wat dit terugkijken je oplevert, is de video *Connecting the Dots* van Steve Jobs, die je kunt vinden op YouTube (youtu.be/wz0j7z38Llg).

De lijn tekenen terwijl je praat met bijvoorbeeld een collega of leidinggevende, werkt het beste. De interviewer kan het denkproces ondersteunen door samen te vatten, door te vragen, reflecties te geven. De persoon die centraal staat bepaalt zelf het begin van de historielijn; dat kan het begin van zijn loopbaan zijn, maar het kan ook zijn dat iemand minder ver wil terugkijken. Als er maar enkele pieken en dalen ontstaan, kun je die ontleden om te kijken wat de 'rode draden' zijn. Wanneer maakte je gebruik van jouw sterktes? Let vooral op de piekmomenten en de momenten waarop je uit een dal kwam – die zeggen het meest over jouw sterktes.

Teken een historielijn van pakweg je eerste werkdag (of eerder, je mag zelf kiezen waar je start) tot aan vandaag. Draai de film eens af in je hoofd, wat heb je meegemaakt?

1. Wat waren hoogte- en dieptepunten? Momenten waarop je iets deed waarbij je bijvoorbeeld de tijd vergat, waar je veel energie van kreeg, of juist elke minuut op je horloge keek. Teken een ☆ wanneer je in je element was, of een ⚡ wanneer je dat juist niet was. Wanneer deed je iets waar je echt goed in bent, wanneer niet? En wanneer was je trots op jezelf op hetgeen je deed, en wanneer niet?

2. Onderzoek die belangrijke pieken en dalen: Wat deed je toen concreet (welke activiteit)? Was je bijvoorbeeld iets aan het uitzoeken op internet of een complexe personeelsplanning aan het maken? Was je met een collega in gesprek over waar hij in vastloopt?
3. Op welke sterktes werd een beroep gedaan? Bijvoorbeeld op jouw strategisch talent bij het maken van die planning of jouw talent empathie tijdens het gesprek met die collega?
5. Welke sterktes heb je gebruikt om uit de dalmomenten te komen? Iemand die ik coachte, was bijvoorbeeld veel aan het piekeren. Ze zat veel in haar hoofd. Door op zo'n moment haar empathisch vermogen voor zichzelf in te zetten, kon ze milder voor zichzelf zijn en haar gepieker stoppen. Wat werkt bij jou op momenten dat je vastloopt? Welk inzicht in je kwaliteiten levert dit je op? Waar ben je goed in? Waar krijg je energie van?
6. Welke invloed heeft de context? In wat voor omgeving (rol, mensen, setting) kom je tot goede prestaties? En waar niet? Is het voor jou bijvoorbeeld belangrijk dat er ruimte is voor dat persoonlijke gesprek met je collega? Of vind je het fijn als er duidelijke targets en deadlines zijn?

