

LUK DEWULF  
PETER BESCHUYT

**IK  
KIES VOOR  
MIJN  
TALENT**



Veel dank aan Carmien Brys, die in de aanloopfase deze toolbox mee heeft bedacht en hard gewerkt heeft aan het ontwikkelen van de kaartjes. Ook een woord van dank voor de collega's die mee bouwden aan deze toolbox door hun waardevolle werkvormen toe te voegen.

D/2018/45/116 – ISBN 978 94 014 5165 9 – NUR 800, 847

Vormgeving: De Witlofcompagnie

© De auteurs & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2012.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij, de boeken- en multimediodivisie van Uitgeverij Lannoo nv

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag veeleenvoudigd worden en of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgeverij LannooCampus  
Erasme Ruelensvest 179 bus 101  
3001 Leuven  
België  
[www.lannoocampus.be](http://www.lannoocampus.be)

**IK  
KIES VOOR  
MIJN  
TALENT**

## INHOUD

Inhoud .....	5
<b>Inleiding</b> .....	9
Hoe hebben we deze toolbox opgevat? .....	9
Opbouw van dit boekje .....	10

### **DEEL 1 TALENTEN ONDER DE LOEP** .....

<b>Enkele kernbegrippen op een rij</b> .....	13
Inleiding .....	13
<b>Wat is talent?</b> .....	15
Wat zijn hefboomvaardigheden? .....	21
En wat met datgene waar je niet goed in bent? .....	22
<b>Een laagje dieper: hoe talenten samenkomen in mensen</b> .....	24
Je talent als een Gestalt .....	24
Je handleiding .....	25
Het effect van je talent op anderen en omgekeerd .....	26
Samenwerken met anderen .....	29
Sommige talenten zijn sociaal wenselijk .....	34
Talenten en typische rollen in organisaties .....	35
<b>Kiezen voor je talent</b> .....	36
Wanneer is kiezen nodig? .....	36
<b>Talent in onderwijs</b> .....	39
Talent van jongeren in kaart brengen .....	39
Onderscheid tussen wat en hoe .....	42
Talent ontwikkelen in een onderwijscontext .....	43
<b>Talent in organisaties</b> .....	46
Competentiemanagement versus talentontwikkeling .....	46
Talentgerichte teams .....	47
Talentgesprekken .....	49
Talent inzetten bij organisatievraagstukken .....	51
Bijlage: de sneltest .....	52

<b>DEEL 2 DE WERKVORMEN</b> .....	<b>55</b>
Sneltest .....	57
Talentedinterview .....	58
Maak van je hobby je beroep .....	59
Wie ziet mijn talent? .....	60
Complimentenbriefjes .....	61
Agendaoefening .....	62
Historielijn .....	63
Talent of competentie? .....	64
Waar ligt jouw passie? .....	65
Welke hefboomvaardigheden kun je ontwikkelen? .....	66
Omgaan met belemmerende overtuigingen .....	67
Oplossingen voor datgene waar je niet goed in bent .....	68
je talenten als een Gestalt .....	69
Mijn handleiding .....	70
In gesprek met je verschillende talenten .....	71
De talentendeal .....	72
De talentenroddel .....	73
Werkvorm voor koppels .....	74
Als het glas halfleeg is .....	75
Energise / survive .....	76
Hoe sociaal wenselijk ben jij? .....	77
Wat is jouw ideale context? .....	78
Van talent naar droom .....	79
Talent en verlangen .....	80
Verbinden van angst en verlangen .....	81
werkvorm voor mensen met dezelfde rol.....	82
Het gedachte-experiment .....	83
Talentedmuur .....	84
Jobcrafting .....	85
Talented inzetten voor organisatievraagstukken .....	86
Win-win .....	87
Teamtaarten .....	88
Talented klikken op het kernpatroon van een team .....	89
Remmers en versnellers van je talent opstellen .....	90
Werkvorm (om zelf in te vullen) .....	91
<b>TALENTENOVERZICHT</b> .....	<b>92</b>

# MyTalentBuilder.com

MYTALENT BUILDER .COM

## TOEKOMSTDENKER

Ik ben een visionair! Ik deel mijn visie en leg uit wat ik zie...

ONTDEK JE TALENTEN HIER

**VOOR PARTICULIEREN**

Ontdek wat jouw talenten zijn en waar je echt goed in bent. Dit platform biedt je een handige tool met zelftesten om je eigen talenten te herkennen, erkennen en te ontplooiën.

**VOOR BEDRIJVEN**

Dit platform reikt bedrijven en organisaties, zowel in de profit- als non-profitsector, handvatten aan om met het talent in de organisatie aan de slag te gaan. Breng de rijkdom aan talent in je organisatie in kaart en creëer een organisatie waar ruimte is voor talentontwikkeling.

*Ontdek je talenten en hefboomvaardigheden digitaal*

Op het gratis online platform [MyTalentBuilder.com](https://www.MyTalentBuilder.com) leer je welke talenten bij jou passen en hoe je ze het beste kunt inzetten, maar ook wat je kunt doen om ervoor te zorgen dat je je talenten niet overdrijft.



Gebruik de onderstaande unieke code om je te registreren op [www.MyTalentBuilder.com](https://www.MyTalentBuilder.com)

**IK**  
**KIES VOOR**  
**MIJN**  
**TALENT**

## Inleiding

---

### Hoe hebben we deze toolbox opgevat?

In deze toolbox maken we gebruik van 39 talenten. Voor het omschrijven van deze talenten hebben we ons laten inspireren door verschillende bronnen: de *StrengthsFinder* van Buckingham en Clifton, de *Values in Action* van Seligman en de inzichten uit de *Meervoudige Intelligentie* van Gardner. Deze referentiekaders waren erg waardevol en vormden het startpunt voor de honderden gesprekken die we de afgelopen jaren met verscheidene mensen over hun talent hadden. Iedere keer probeerden we een betere en scherpere verbinding te maken met hun, waardoor we steeds meer accurate termen vonden die overeenkomen met hoe zij hun talenten beleven.

Deze gesprekken resulteerden in de ontdekking van nieuwe talenten, samen met nuances in de betekenis en beschrijving van de bestaande referentiekaders. Daarbij schonken we een bijzondere aandacht aan het zoeken van een goede naam voor elk van de talenten, die we zowel voor volwassenen als voor kinderen gebruiken (zie 'Toolbox voor jong talent').

In totaal vonden we 39 talenten. Aan die 39 talenten voegen we symbolisch één blanco talent toe, omdat we ervan overtuigd zijn dat er in elk van ons nog meer talenten te vinden zijn. We willen zeker niet stellen dat er slechts 39 talenten bestaan en stellen geen exclusieve lijst voorop. Hetzelfde geldt voor de werkvormen die je in deze toolbox vindt. De blanco werkvormfiche nodigt je uit zelf werkvormen te ontwikkelen en te delen met de buitenwereld.

Wat we voornamelijk met deze toolbox willen bereiken, is dat je in gesprekken met anderen meer oog krijgt voor talent, zowel thuis, op het werk als op school. Talent is immers relationeel en ontwikkelt zich in een goede relatie met anderen. Het doel van dit instrument is om deze gesprekken te faciliteren.

## 10 Opbouw van dit boekje

Dit boekje is opgebouwd rond de kernideeën die Luk Dewulf beschreef in zijn boek *Ik kies voor mijn talent*. Naast de belangrijkste thema's gaan we een laagje dieper, zodat je nog meer inzicht krijgt in talent en wat het met je doet. Doorheen Deel 1 van dit boekje illustreren we dit met verhalen waarmee we in aanraking kwamen in ons onderzoek rond talent. Verhalen vertellen vaak meer dan abstracte woorden en verhogen de herkenbaarheid van de talenten.

In dit eerste deel van het boekje leggen we ook regelmatig de link met de werkvormen uit Deel 2, die steeds bij een bepaald onderdeel horen. Deze werkvormen hebben we geleidelijk aan ontwikkeld in ons werk met klanten. Dankzij deze toolbox kun je er ook zelf mee aan de slag. Je vindt ook drie pakjes met kaarten die je bij de verschillende werkvormen kunt gebruiken. Eén pakje bevat de beschrijving van de talenten, de andere pakjes bevatten de hefboomvaardigheden die je kunt ontwikkelen en contexten waarin je met dat talent het best tot je recht komt. Merk ook hier op dat de inhoud van de kaartjes geen exclusieve beschrijving omvat en dat ze in de eerste plaats een goed gesprek ondersteunen.



**DEEL 1 TALENTEN**  
**ONDER DE LOEP**

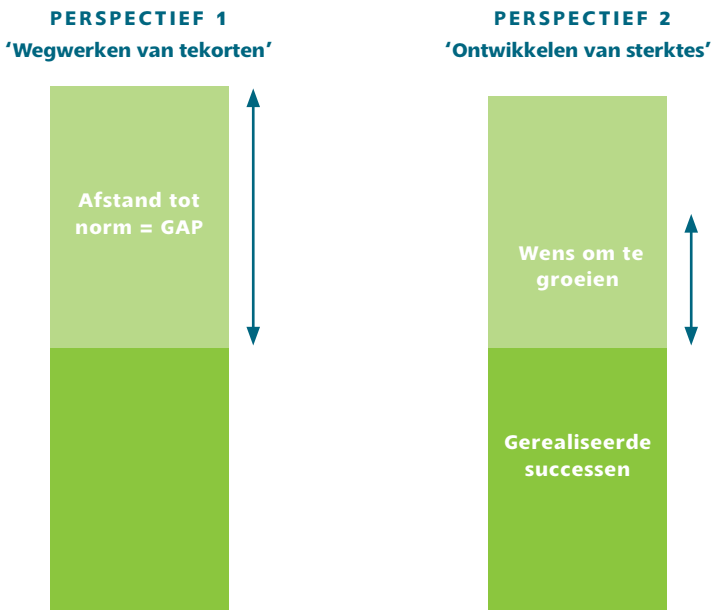
IK  
VOOR  
MIJN  
**TALENT**

**IK**  
**KIES VOOR**  
**MIJN**  
**TALENT**

## Inleiding

Als we kijken naar verandering en groei in organisaties of bij mensen, zijn er twee perspectieven. Bij het eerste perspectief is alles een *probleem*. Een probleem dat je het liefst van allemaal dringend oplost. In dit perspectief ga je kijken naar wat er niet is. Wat er wel is en wat je al kunt of doet, is daarbij niet zo belangrijk. Want in dit perspectief leg je de lat. Je hanteert een norm en vanuit die norm kijk je naar gedrag, dat *gaps* of tekorten bevat. Het uitgangspunt van dit perspectief is dat verandering of groei enkel plaatsvindt als je die tekorten wegwerkt. Is het een valide perspectief? Natuurlijk. Het maakt deel uit van het leven en van de manier waarop organisaties werken. Kijk maar naar hoe een selectie, evaluatie, doorlichting of audit steeds weer de lat leggen. In dat geval is het noodzakelijk dat je je kunt afmeten aan zo'n norm.

Gelukkig is dit niet het enige perspectief. Er is nog een tweede perspectief, waarin je *successen en passie* centraal staan. Hier is er niet zozeer sprake van een norm, maar wel van ambitie, aspiraties, een gewenst toekomstbeeld en dromen over wie je wilt zijn. In dat tweede perspectief gaat het om hoe je je talenten kunt ontplooiën en uitbouwen, en hoe je je telkens een stap verder kunt ontwikkelen in de richting van wat je wilt bereiken.



**14** Bij je ontwikkeling gaat het altijd om beide perspectieven. Het is niet *of-of*, maar *en-en*. Daarbij dien je goed te beseffen dat je alleen in staat bent om om te gaan met de eisen van het eerste perspectief als je voldoende energie, weerbaarheid en veerkracht hebt. Dat haal je uit het tweede perspectief. Als je het gevoel hebt dat je doet waar je goed in bent en werkt aan de toekomst die je voor ogen hebt, dan zullen je energie, veerkracht en weerbaarheid hoog zijn. Als je het gevoel hebt dat je niets kunt, niet verbonden werkt met je passie en geen beeld hebt van de richting waarnaar je wilt groeien, dan zullen je energie, veerkracht en weerbaarheid veel lager zijn.

Ook bij het werken aan talent gaat het altijd om deze twee perspectieven: om talent en resultaten. Het gaat om organisaties die met jou spreken over je doelstellingen en resultaten, en tegelijk zoeken hoe je maximaal vanuit je talent kunt werken aan die resultaten. Om hoe je als team zoekt naar hoe je je eigen talent en dat van je collega's kunt inzetten in functie van de teamdoelstellingen en de beoogde output. En om organisaties die in hun personeelsbeleid enerzijds naar een evenwicht zoeken tussen de evaluatie van medewerkers op de behaalde resultaten en anderzijds het gesprek en de dialoog aangaan over het inzetten van talent en het inrichten van loopbanen. Daarbij stemmen ze talenten en rollen maximaal op elkaar af.

*Wim en Frederik zijn beiden personeelsadviseur in een groot telecommunicatiebedrijf. Ze worden allebei op handen gedragen door hun klanten. Wim is een **bezige bij** en een **jazegger**. Hij is altijd in de weer en als iemand hem wat vraagt, zal hij er alles voor doen om dat ook waar te maken. Zijn klanten vinden hem enorm betrouwbaar. Het grootste verschil tussen Wim en Frederik is dat Frederik veel meer de weg van het gesprek gebruikt. Hij is een **vertrouwing** en een **ideeënfontein**. Hij maakt tijd om te luisteren naar zijn klanten en brengt steeds weer vernieuwende ideeën aan die hij toepast op de concrete context van zijn interne klanten. Wim en Frederik zijn erg verschillend, maar ook erg complementair. Elk op hun eigen manier slagen ze erin om uit te blinken in hun rol als personeelsadviseur, zowel wat de doelstellingen als resultaten aangaat.*

## Wat is talent?

We worden allemaal geboren met talent. Maar dat betekent niet dat je er ook daadwerkelijk wat mee doet. Heel wat mensen zijn zich immers niet bewust van hun talent, zelfs als ze volwassen zijn. Ze halen de schouders op en geven aan dat ze niet goed weten wat hun talent is. Dat is erg begrijpbaar, want het hangt samen met de definitie van talent: talent wordt zichtbaar in die activiteiten die voor jou moeiteloos gaan en je energie opleveren. Deze definitie is dus erg paradoxaal, want voor jezelf is je talent helemaal niet zo spectaculair of bijzonder. Het gaat immers vanzelf. Doordat talent zo 'n sterk ontwikkeld en natuurlijk patroon in je denken en handelen is, ben je jezelf niet altijd bewust van je talent. Wanneer je echter naar een ander kijkt, merk je hun talenten wel op. Daardoor kom je soms tot het besluit dat anderen bijzondere dingen kunnen en jijzelf niet.

*Nathalie is een uitgesproken **beeldorganisator**. Elke werkconferentie die ze voorbereidt, is altijd perfect georganiseerd. Ze denkt werkelijk aan alles. Soms krijgt ze daar een compliment over. In het begin wist ze daarmee niet goed om te gaan. Kon niet iedereen dat? Het was toch niet zo speciaal wat ze deed? Ze excuseerde zich bijna: 'Ja, maar ik moet daar niet veel moeite voor doen hoor.' Ann staat er steeds weer van te kijken. Ze wou dat ze zelf zo getalenteerd was. En dat ze ook zulke bijzondere dingen kon.*

WERKVORM  
SNELTEST

WERKVORM  
TALENTENINTERVIEW

## Onderscheid tussen talent en talent in actie

Het is niet omdat je geboren wordt met talent dat je daar ook iets mee doet. Het is belangrijk een context te vinden die aansluit op je motivatie en drijfveren, en dat je gedrag bij je talent ontwikkelt. Vandaar dat wij het onderscheid maken tussen *talent* en *talent in actie*.

**TALENT IN ACTIE = TALENT + GEDRAG + CONTEXT**



*Talent in actie* gaat om het talent dat je kunt observeren bij iemand door zijn of haar gedrag te kaderen in een concrete context. Meestal benoemen we het talent in termen van de activiteit: 'hij kan goed voetballen', 'zij kan goed leidinggeven' of 'hij is een schitterende muzikant.' Strikt genomen is de activiteit niet het talent. Het talent gaat over wat maakt dat iemand schittert in een activiteit en dat verschilt van persoon tot persoon. Uitblinken in voetballen, leidinggeven en muziek is bij elk individu verbonden met andere combinaties van talenten.

*Ik spreek met Christophe, een jonge technicus die vertelt over zijn hobby, voetbal. Als ik hem vraag wanneer hij een bijzondere voldoening haalt uit een match antwoordt hij snel: 'Als ik als centrale middenvelder zo weinig mogelijk moet doen. Als ik zie dat mijn spelers precies spelen zoals ik het voor ogen heb en een van mijn spelers precies de pas geeft die ik ook zou geven wanneer ik een opening zie.' Het is overduidelijk dat Christophe een **meetrekker** is. Ik leg hem het onderscheid uit tussen talent en talent in actie. Zo begrijpt hij dat zijn talent hem altijd zal doen zoeken naar een leidende rol. We bedenken samen hoe hij dit talent ook op de werkvloer kan omzetten naar een talent in actie, bijvoorbeeld als projectleider in een onderhoudsafdeling.*

WERKVORM  
**MAAK VAN JE  
 HOBBY JE BEROEP**

**IK  
 KIES VOOR  
 MIJN  
 TALENT**

## Verschil tussen talenten en competenties

De definitie van talent in actie geeft ook inzicht in het verschil tussen talent en competenties. Een competentie beschrijft *gedrag* zoals dat van iemand wordt verwacht in een bepaalde *context*. Bijvoorbeeld: in staat zijn om tijdens een gesprek met een klant de juiste behoefte te bepalen en een voorstel op maat te maken met producten en diensten.

Het is erg eenvoudig om te achterhalen of een competentie (gedrag + context) ook tegelijk een talent in actie is (talent + gedrag + context). Het volstaat om bij elke competentie waar je hoog op scoort twee vragen te stellen:

1. Gaat het vanzelf?
2. Haal ik er energie en voldoening uit?

Antwoord je positief op deze vragen, dan gaat het niet alleen om een competentie, maar ook om talent. Antwoord je negatief, dan gaat het louter om een competentie. Dit onderscheid is erg belangrijk in het kader van loopbaanontwikkeling en carrièrekeuzes. Voor je het weet word je gepromoveerd omwille van competenties die geen talent zijn. En daar word je niet gelukkig van.



## Talent is relationeel

Aangezien je je niet altijd bewust bent van je talent, zijn het vaak anderen die je erop dienen te wijzen dat je talent hebt. Een bijzonder compliment, reacties of feedback van anderen kunnen je doen inzien dat je blijkbaar iets bijzonders kunt. Dit maakt van talent een relationeel begrip: talent bestaat alleen als iemand het ziet.

Als je door iemand anders op je talent wordt gewezen, gebeurt er iets bijzonders. Er verandert iets in je relatie met die persoon. Je wordt nieuwsgierig naar de persoon die blijkbaar iets in je ziet. En omgekeerd is er iemand anders die interesse toont voor je talent. Zo'n relatie brengt groei en ontwikkeling mee, maar er zijn wel twee randvoorwaarden:

1. Het benoemen van talent en het bijbehorend compliment moet authentiek en gemeend zijn. Je kunt het niet forceren.
2. Tegelijk dient het te gaan om iets waarvan je diep in jezelf voelt dat je er goed in wilt zijn. Het dient aan te sluiten op een verlangen.

Bert is sinds kind erg geïnteresseerd in de toekomst. Hoe de wereld er binnen vijftien jaar zal uitzien boeit hem, net zoals de technologie en economie van de toekomst. Daar haalt hij steeds weer inspiratie uit voor vernieuwingen in de organisatie. Hij is een echte **toekomstdenker**. Zijn leidinggeven-de zei vorige week: 'Bert, jij brengt iets bij aan onze organisatie dat we nog niet voldoende hebben. Jij denkt na over zaken waar anderen niet bij stilstaan.' Vervolgens wordt Bert uitgenodigd om deel uit te maken van een strategische denktank. 23 jaar is hij en samen met de directie en de staf mag hij al meedenken over de toekomst van de organisatie.

WERKVORM  
WIE ZIET MIJN  
TALENT

WERKVORM  
COMPLIMENTENBRIEFJES

### Talent en tijd

Talent doet iets met je tijdsbesef. Er zijn twee perspectieven als het om tijd gaat. In het eerste perspectief is de tijd een heuse last: de tijd gaat te snel (je hebt stress) of net te traag (je verveelt je). In beide gevallen ben je jezelf voortdurend bewust van de tijd. In het tweede perspectief is dat niet zo en loop je helemaal samen met de tijd. Dit laatste perspectief is eigen aan talent: wanneer je iets doet waar je goed in bent, ga je helemaal op in een activiteit. Pas na de activiteit kijk je weer naar de klok en ben je verbaasd over hoe laat het is. De tijd is gevlogen.

Bij het tweede perspectief is het normaal dat je opgaat in een activiteit zonder dat je gestoord wordt door lastige gedachten, zoals 'Mag ik dat wel doen?' en 'Wat gaan de anderen daarover zeggen?' Of 'Oeps, nu heb ik het gedaan, wat denken de mensen ervan?' en 'Is het wel goed genoeg?' Daardoor heeft talent ook iets intuïtiefs. Als je doet waar je goed in bent, lijkt het allemaal vanzelf te gaan. Je wordt immers gestuurd door je intuïtieve vermogen dat eigen is aan talent.

Karen is een **woordkunstenaar**. Ze houdt er erg van om te schrijven. Ze zoekt naar de juiste woorden om een boodschap over te brengen en haalt er enorm veel voldoening uit als wat ze schrijft ook precies is wat ze wilde zeggen. Eenmaal er wat op papier staat, kan ze er enorm van genieten om de tekst opnieuw te lezen. Ze kan ook urenlang schrijven. Wanneer ze voor de computer zit, vliegt de tijd en lijkt het alsof haar handen automatisch typen. Alsof de woorden uit haar rollen zonder dat ze daar bewust over nadenkt.

WERKVORM  
AGENDAOEFENING

IK  
KIES VOOR  
MIJN  
TALENT



## Talent en energie: een duurzame energiebron

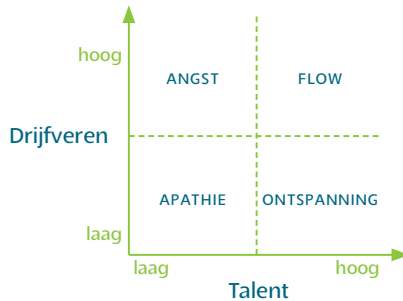
Talent kun je vergelijken met een hernieuwbare energiebron. Als je doet waar je goed in bent, laden je batterijen op. Als je doet waar je niet goed in bent, dan lopen je batterijen geleidelijk aan leeg. Natuurlijk zijn voortdurend opgeladen batterijen niet realistisch in je leven en werk, maar een goed evenwicht tussen beide is wel belangrijk. Als je batterijen meer dan gemiddeld opgeladen zijn, zijn je veerkracht en weerbaarheid ook hoog. Als je batterijen op een laag pitje staan, zijn je weerbaarheid en veerkracht ook laag.

Daarom is het belangrijk om te kiezen voor je talent, zeker als je batterijen al veel te lang leeg zijn of je onvoldoende aangesproken wordt op je talent. Ook als je veel geconfronteerd wordt met situaties waarin je iets moet doen waar je niet goed in bent, en dat misschien al maanden duurt, is het belangrijk om keuzes te maken. Een keuze voor een context die meer aansluit op je talent. Noem dit gerust een levensverzekering voor een duurzame zin in het leven, om bij te leren en te werken.

*Annie is een foutenspeurder. Ze houdt ervan om iets tot in de puntjes af te werken en merkt snel inconsistenties en fouten op. Nadat er door een besparingsronde in de organisatie enkele functies werden afgeschaft, moet ze voortaan zoveel rollen combineren dat ze geen tijd meer heeft om zaken goed af te werken. Haar leidinggevende zei haar onlangs: 'Annie, je moeten eens stoppen om van alles een "Jaguar" te maken. Een "tweepeekaasje" is ook al goed. Niet alles moet perfect zijn.' Het maakt Annie erg ongelukkig om voortdurend werk af te leveren dat in haar ogen niet af is. Het levert haar slapeloze nachten op en haar motivatie daalt. Na enkele maanden beslist ze om in de organisatie op zoek te gaan naar een nieuwe functie.*

## 20 Verschil tussen passie en talent

Passie en talent zijn verschillende begrippen die toch erg verbonden zijn. *Passie* ontstaat wanneer talent en drijfveren samenkomen. Het gaat om activiteiten waarvoor je talent en een bijzondere motivatie hebt. Passie is dan ook de plaats in het hart waar talenten en dromen elkaar ontmoeten.



Het werk van Csikzentmihalyi over flow en het door hem gebruikte schema zijn erg behulpzaam om dit te begrijpen (vrije bewerking):

*Flow* ontstaat als je hoog scoort op drijfveren en talent. Als je wordt gevraagd om iets te doen waar je niet goed in bent en waar je niet warm van wordt, krijg je *apathie*. Moet je iets erg belangrijk doen maar ben je er helemaal niet goed in, dan ontstaat *angst*. En als je iets kunt doen waar je erg goed in bent maar zonder dat er druk op staat, dan resulteert dat in *ontspanning*. Passie gaat samen met flow.

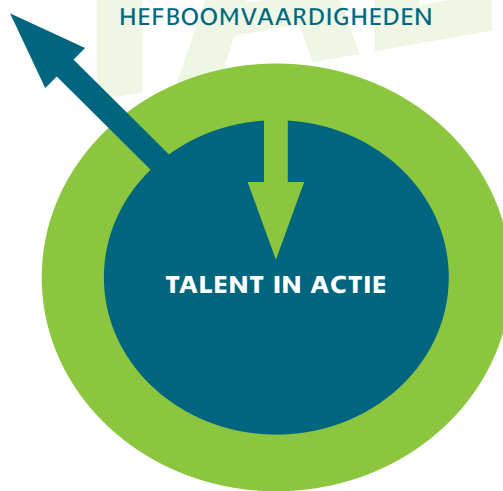
*Joachim is een **ontstaansbegrijper**. Hij koestert een grote passie voor de Tweede Wereldoorlog en kan urenlang lezen over wat er allemaal gebeurde in de Belgische Westhoek. Dat is voor hem erg ontspannend. Op professioneel vlak is hij medeorganisator van een grote tentoonstelling over deze bewogen periode uit onze geschiedenis. Wanneer hij de perspectieven en inzichten van internationale experts in de voorbereidende gesprekken onderzoekt, komt hij elke keer in een flow terecht. Waarvan Joachim echter geen kaas heeft gegeten, is het invullen van het complexe papierwerk dat nodig is om Europese subsidies aan te vragen. Hij haat de dagen waarop hij zich daarmee moet inlaten en begrijpt niet waarom dat zijn taak is. Het geeft hem een gevoel van apathie. Angstig wordt Joachim dan weer als hij denkt aan de persconferentie van volgende week. Het is een erg belangrijke persconferentie, maar voor een groep spreken is niets voor Joachim.*

WERKVORM  
WAAR LIGT  
JOUW PASSIE

IK  
KIES VOOR  
MIJN  
TALENT

## Wat zijn hefboomvaardigheden?

Er is iets gek aan de hand met talent. Als je stress hebt of onder druk staat, ga je automatisch je talent overdrijven. Je talenten worden dus groter als je stress hebt. Aangezien je bij het overdrijven van je talent in de problemen kunt komen, is het van belang om in de loop van je leven hefboomvaardigheden te ontwikkelen. Dat zijn vaardigheden die je doorheen de jaren kunt aanleren en helpen meer uit je talent te halen. Maar ook met hefboomvaardigheden is er iets vreemd aan de hand: als je onder druk staat of stress ervaart, gaan je hefboomvaardigheden krimpen. Net wanneer je ze nodig hebt, kun je er dus minder gebruik van maken.



Precies om die reden is het belangrijk om je op deze hefboomvaardigheden te trainen. Hoe meer je ze onder de knie krijgt, hoe meer je in staat bent om ze in te zetten, ook wanneer de druk groot is. In de toolbox hebben we voor elk talent een kaartje opgenomen met hefboomvaardigheden. Sommige van deze hefboomvaardigheden zul je herkennen als iets wat je al kunt of als een natuurlijk talent. Bij andere hefboomvaardigheden zul je wellicht denken aan situaties waarin je die bewuste hefboomvaardigheid meer wilt inzetten. Dan loont het om op zoek te gaan naar een gerichte training of oefening om ze (nog meer) onder de knie te krijgen.

Kathelijne is een **uitbinker als ik dat wil**. Als ze voldoende motivatie kan opbrengen, streeft ze beslist naar uitmuntendheid. Eén van de kenmerken van dit talent is dat ze enkel adviezen aanneemt van personen die dat volgens haar waard zijn. Ze legt de lat dus erg hoog voor anderen, en dat voelen de mensen die met haar samenwerken ook. Sommige collega's hebben voortdurend het gevoel dat ze niet goed genoeg zijn en ondervinden daar flink wat hinder van. Gelukkig ontwikkelde Kathelijne de afgelopen jaren een hefboomvaardigheid: ze ontdekte dat als ze de tijd neemt om iemand beter te leren kennen, ze vaak iets in iemand gaat zien dat aansluit bij haar perfectionisme. Daardoor wordt de kring van mensen waar ze adviezen van aanneemt steeds groter, al vindt Kathelijne het erg moeilijk om deze hefboomvaardigheid ook onder druk toe te passen. Dat talenten ook kunnen samenwerken en hefboomvaardigheden overbodig maken, bewijst haar collega Patrick. Ook Patrick is een **uitbinker als ik dat wil**, maar hij heeft deze hefboomvaardigheid niet nodig. Patrick is namelijk eveneens een **sterktearchitect** en gaat voortdurend op zoek naar de unieke kwaliteiten van anderen.

WERKVORM  
WELKE HEFBOOM-  
VAARDIGHEDEN KUN  
JE ONTWIKKELEN

WERKVORM  
OMGAAN MET  
BELEMMERENDE  
OVERTUIGINGEN

## En wat met datgene waar je niet goed in bent?

Bij iedereen is wel een hoek af en niemand is perfect. We worden allemaal wel eens geconfronteerd met de noodzaak om taken op ons te nemen waar we geen talent voor hebben. Maar hoe herken je nu de zaken waar je niet goed in bent? Dat is eenvoudig: het zijn alle activiteiten die je uitstelt, voor je uitschuift en waarvoor je over een grote hindernis moet om ze aan te pakken. Als je ze dan toch gedaan hebt, ben je erg opgelucht dat het achter de rug is.

Als je vaak zulke opdrachten moet uitvoeren, zorgt die hindernis voor een sluimerend gevoel van onbehagen. Je krijgt storende gedachten die je niet meer kunt stilzetten of voert in je hoofd dialogen over wat je had kunnen of willen zeggen tegen iemand. En denk je om vier of vijf uur 's nachts aan iets vervelends, dan is de kans groot dat het gaat om iets waar je echt niet goed in bent. Ons uitgangspunt voor het omgaan met de zaken waar je niet goed in bent, is erg eenvoudig: probeer ze vooral niet te ontwikkelen, want het gaat je niet lukken, maar neem wel je verantwoordelijkheid voor het effect en het resultaat.

IK  
KIES VOOR  
MIJN  
TALENT