

COMPETENT TALENT IN ORGANISATIES

COMPETENT TALENT IN ORGANISATIES

TRAINERSHANDBOEK TALENT ONTDEKKEN,
ONTWIKKELEN & INZETTEN

KIRSTEN BARKMEIJER & JOHAN BROKKEN



Competent talent in organisaties

Trainershandboek | Talent ontdekken, ontwikkelen & inzetten

Kirsten Barkmeijer & Johan Brokken

ISBN 978 90 8850 629 1

NUR 840

© 2016 B.V. Uitgeverij SWP Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j° het Besluit van 20 juni 1974, Stbl. 351, zoals gewijzigd bij het besluit van 23 augustus 1985, Stbl. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot Uitgeverij SWP (Postbus 12010, 1100 AA Amsterdam-Zuidoost) te wenden.

VOORWOORD

Het glas is bij ons halfvol. We gaan uit van dat wat er is en bouwen dit verder uit. We zouden onze aandacht kunnen richten op het verbeteren van dat waar we echt geen talent voor hebben. Dit kost alleen veel energie. Er zijn ook een aantal dingen waar we echt talent voor hebben en waar we ons elke dag mee bezighouden in de trainingen die wij geven. Het werken vanuit onze talenten geeft enorm veel energie en dit wordt gezien. Wist je dat werken vanuit je talenten ervoor zorgt dat je effectiever bent in je werk en je er ook gelukkig van wordt?

Wij willen stimuleren dat iedereen, elke medewerker, doet waar hij goed in is en waar hij energie van krijgt. We geven training en bieden ondersteuning aan anderen in de zoektocht naar hun talenten. We gaan daarbij in op de vragen: Wie ben je? Wat wil je? En wat kan je? We helpen mensen hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten in de organisatie waarin zij werkzaam zijn. We willen onze kennis en ervaringen graag delen en hebben een eigen model ontwikkeld, gericht op talentontwikkeling. De positieve ervaringen die wij hebben met deelnemers aan onze trainingen hebben ons geholpen om dit boek steeds meer vorm te geven.

Competent talent in organisaties is ontworpen vanuit onze passie voor de mens en zijn gedrag. De ervaring dat werken vanuit je talent écht gelukkig maakt, heeft ons aangemoedigd om dit met anderen te delen. Vanuit onze liefde voor het trainersvak en de wil om iets positiefs aan mensen te kunnen geven is dit boek ontstaan.

Competent talent in organisaties is geschreven voor iedereen die een training wil of gaat geven over talentontwikkeling. Alle werkvormen die je hierin vindt zijn met veel enthousiasme door ons ontworpen. Wij wensen je veel succes en plezier met het begeleiden en stimuleren van je deelnemers om de beste versie van zichzelf te worden.

Kirsten Barkmeijer & Johan Brokken

INHOUD

INLEIDING	9
LEESWIJZER	10
1. DE KRACHT VAN INTERACTIEVE WERKVORMEN	13
Interactieve werkvormen	13
Werkvormen inzetten	14
Jouw rol tijdens de training	15
2. HET COMPETENT TALENT MODEL	16
Competent Talent Model	16
Talentgericht werken	20
Competent talent in organisaties	20
3. HET ONTDEKKEN VAN TALENT	22
Wie ben je?	22
Wat wil je?	24
Wat kan je?	24
4. HET ONTWIKKELEN VAN TALENT	26
Kiezen voor talentontwikkeling	26
Belangrijke factoren bij talentontwikkeling	28
5. HET INZETTEN VAN TALENT	33
Indruk maken	33
Belemmeringen overwinnen	35
Motiverende omstandigheden	35
Profileren	36
SAMENVATTING	38
WERKVORMEN	40
Trefwoordenregister	40

TALENT ONTDEKKEN, 43

Geluksbal, 44
 De wereldverbeteraar, 45
 Dankzij jou, 46
 Spiegel van waardering, 47
 Uit de oude doos, 48
 Energie op de stip, 49
 De levensgenieter, 50
 Fotogeniek, 51
 Telefoongesprek, 52
 Stelling nemen, 53
 De vrolijke brainstorm, 54
 Waardevolle verhalen, 55
 Open deur, 56
 Levensslinger, 57
 De grabbelton, 58
 De spiegel, 59
 Zandbakken en actiehelden, 60
 Theekransje, 61
 Als ik later groot ben, 62
 Geluksdelers, 63
 Energiemeter, 64
 Allergiespiegel, 65
 Say yes, 66
 Penmaatje, 67
 Persoonlijke campagne, 68
 Vandaag sta ik centraal, 69
 Droombaan, 70
 Ik bewonder, 71
 Ik over 5 jaar, 72
 Gedichtenbundel, 73
 Kansepakker, 74
 Talentensurprise, 75
 Mijn levenslijn, 76
 Eigen baas, 77
 Talentengenerator, 78
 Complimentenverzamelaar, 79
 Leerschool, 80
 Complimentenhoed, 81
 Talentvoorwerp, 82
 Ik, wie anders?, 83

TALENT ONTWIKKELEN, 85

Creatief schaalwandelen, 86
 Onmogelijke opdracht, 87
 Talentencirkel, 88
 Weegschaal vol energie, 89
 Waarderend interviewen, 90
 Actieplan opstellen, 91
 Stickers, 92
 Energie in balans, 93
 SMART, 94
 Mijn dagdeel, 95
 Reis naar talent, 96
 Stoelendans, 97
 Groothandel, 98
 Praatjesmakers, 99
 Actiepeiler, 100
 Op tiptour, 101
 Talentenregisseur, 102
 Energietaart, 103
 Factoranalyse, 104
 Coach met meer gezichten, 105
 Op jezelf vertrouwen, 106
 Stationhopper, 107
 Factorenplakker, 109
 Bij de thee, 110
 Onder de loep, 111
 Bingo, 112
 Opleidingsinstituut, 113
 Uitdagende valkuil, 114
 Ontwikkelcirkel, 115
 Documentaire, 116
 Medewerker van het jaar, 117
 Succesanalyticus, 118
 Doorzetter met focus, 119
 Talent in de hoofdrol, 120
 Bowlingbaan, 121
 Mijn mindset, 122
 In de huid van, 123
 Donald Ducken, 124
 Of en hoe, 125

TALENT INZETTEN, 127

Gedachteballon, 128
 Gepland gedrag, 129
 Talentendebat, 130
 Gedachtewolken, 131
 Nieuwsuur, 132
 Beer op de weg, 133
 Van een olifant een mug maken, 134
 'T is moeilijk bescheiden te blijven, 135
 Suggestiestroom, 136
 Talent op tafel gooien, 137
 Werkvoorwaarden top 5, 138
 Als een schaap in de wei, 139
 Dobbelen, 140
 Plattegrond, 141
 Utopia, 142
 De vlotte babbelaar, 143
 De tekenbrainstorm, 144
 Ster in talent, 145
 Professional, 146
 Zoek de verschillen, 147
 Oneliners, 148
 RISK, 149
 Personal branding, 150
 Merkleflector, 151
 Talentenjacht, 152
 Voor de camera, 153
 Met en zonder passie, 154
 Prestatiekoorts, 155
 Talentproductie, 156
 Reclamespotje, 157
 In de spotlights, 158
 Talentzendentijd, 159
 Koffieautomaat, 160
 Pensioenspeech, 161
 Catwalk, 162
 I believe I can fly, 163
 Mijn hoogtepunt, 164
 Competent talent model, 165
 Talkshow, 166
 Gelukspotje vol talent, 167

LITERATUURLIJST	169
BIJLAGE 1 – SELIGMAN WAARDEN EN PERSOONSEIGENSCHAPPEN	171
BIJLAGE 2 – COVEY EIGENSCHAPPEN	172
INSPIRATIELIJSTEN	173
DANKWOORD	176
OVER DE AUTEURS: TALENTINTERVIEW	178

INLEIDING

Talentgericht werken is een goede manier om medewerkers optimaal te laten functioneren binnen een organisatie. Medewerkers die werken vanuit hun talenten zijn gelukkiger en presteren beter. Talentontwikkeling is een ingewikkeld, maar vooral ook leuk onderwerp om mee aan de slag te gaan en jij kunt medewerkers hierbij helpen. Dit boek staat boordevol werkvormen die je kunt inzetten als je een training wil of gaat geven op het gebied van talentontwikkeling. Jij kunt medewerkers ondersteunen bij het ontdekken, ontwikkelen en inzetten van hun talenten. Dit zijn de drie fasen van het Competent Talent Model waar je in dit boek kennis mee zult maken. De werkvormen in dit boek sluiten aan bij dit competent talent model.

Competent talent in organisaties is gebaseerd op de sterkepuntenbenadering. Deze benadering gaat uit van talenten en niet van zwakke punten. Je waardeert dat wat er al is en bouwt dit verder uit. Het uitgangspunt hierbij is dat iedereen talent heeft, maar dat nog niet iedereen zijn talent heeft ontdekt. Binnen organisaties is het steeds belangrijker dat medewerkers kunnen aantonen waarom zij een meerwaarde zijn voor de organisatie. Ook is het belangrijk dat een organisatie medewerkers de ruimte biedt om bezig te zijn met het ontwikkelen van hun talenten.

Competent talent in organisaties is geschreven voor jou om medewerkers te ondersteunen in het proces dat talentontwikkeling heet. Je neemt hen mee op een zoektocht naar zichzelf. Je helpt hen bij het ontdekken, ontwikkelen en inzetten van hun talenten. Dit boek maakt onderscheid tussen talent, sterke punten en competent talent. Talent wordt gezien als een bovengemiddelde aanleg voor een bepaald gebied. Door kennis en vaardigheden aan dit talent toe te voegen maakt iemand van zijn talent een sterk punt. Een competent talent is iemand die goed is in wat hij doet, dit op een productieve manier inzet in de organisatie en zichzelf blijft ontwikkelen. Hij doorloopt de drie fasen van het Competent Talent Model: ontdekken, ontwikkelen en inzetten van talent. Jij helpt hem om van talent *hebben*, naar een competent talent *zijn* te gaan.

Competent talent in organisaties biedt je achtergrondinformatie bij het Competent Talent Model en staat vol met werkvormen gericht op talentontwikkeling. Dit zijn praktische werkvormen die je kunt inzetten bij een training. Het grote aantal werkvormen en de diversiteit ervan zorgen ervoor dat je een goede afwisseling kunt aanbrengen in je training. Je kunt je bezighouden met dat wat mensen energie geeft, waar zij gelukkig van worden en dat waar zij goed in zijn of goed in kunnen worden. Je daagt medewerkers uit om het beste uit zichzelf te halen en de beste versie van zichzelf te worden.

LEESWIJZER

VOOR WIE?

Dit boek is geschreven voor iedereen die medewerkers traint en begeleidt in hun proces van talentontwikkeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan trainers, coaches, (ped)agogisch werkers, opleiders en HR-professionals. In *Competent talent in organisaties* wordt in alle gevallen gesproken over 'de trainer'. Met medewerkers worden mensen bedoeld die werkzaam zijn in een organisatie of instelling, de primaire doelgroep waar de inhoud van dit boek zich op richt. Echter kan dit boek ook ingezet worden om toekomstige medewerkers te begeleiden; degenen die willen werken in een organisatie, maar dit nu nog niet doen of degenen die binnen een organisatie werken en op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging.

OPBOUW

Hoofdstuk 1 begint met een beschrijving van interactieve werkvormen, hoe je ze kunt inzetten en wat jouw rol is tijdens de training. De werkvormen sluiten aan bij het Competent Talent Model waar je in het volgende hoofdstuk breder mee zult kennismaken. Je krijgt een eerste indruk van de drie fasen van het model: ontdekken, ontwikkelen en inzetten van talent. Daarnaast lees je wat de kracht is van talentgericht werken en welke meerwaarde dit heeft voor organisaties. De laatste drie hoofdstukken staan volledig in het teken van de drie fasen van het Competent Talent Model. Eerst lees je alles over het ontdekken van talent en hoe je medewerkers kunt meenemen in de zoektocht naar zichzelf. In het volgende hoofdstuk staat geschreven hoe je medewerkers kunt ondersteunen bij het ontwikkelen van hun talent en wat hierbij komt kijken. Het laatste hoofdstuk gaat in op het inzetten van talent. Hier lees je hoe je medewerkers kunt helpen om hun talenten ook daadwerkelijk in te zetten binnen de organisatie waar zij werkzaam zijn. In de doorlopende tekst staan blokjes met vragen die je als trainer kunt stellen aan de deelnemer(s), aansluitend bij de theorie. Deze vragen zijn los te stellen tijdens een training of in een individueel gesprek met een deelnemer. Op basis van deze vragen bij de theorie zijn 120 werkvormen ontwikkeld die jij kunt inzetten in jouw training over talentontwikkeling. Deze werkvormen zijn onderverdeeld in de drie categorieën: ontdekken, ontwikkelen en inzetten van talent. Door gebruik te maken van de werkvormen stel je de vragen in de blokjes niet rechtstreeks, maar laat je de deelnemers tot een antwoord komen door middel van een werkvorm. Deze werkvormen sluiten volledig aan op de theorie van het Competent Talent Model, maar kun je ook los gebruiken als onderdeel van een andere training.

WERKVORMEN

De werkvormen zijn te gebruiken naar je eigen inzicht. Per werkvorm worden verschillende suggesties gegeven over hoe je hem kunt inzetten. Elke werkvorm omvat een beschrijving van

het doel, de werkwijze en een rijtje met nabesprekingsvragen. De tijdsbesteding en de groeps-grootte staan niet bij de werkvormen aangegeven, omdat je die naar eigen inzicht kunt bepalen. Bij sommige werkvormen staat een blokje met extra tekst weergegeven. Dit kan bestaan uit een korte terugblik op de theoretische hoofdstukken, een leuke quote of een inspirerend voorbeeld. Alles wat jou kan helpen in de voorbereiding en uitvoering van de training. De standaardbe-nodigheden voor de werkvormen zijn: schrijf- en tekenmateriaal, flap-over en post-its en papier in verschillende maten en kleuren. Bij de werkvormen waar meer bij nodig is staat dit aangegeven onder het kopje benodigheden. De nabesprekingsvragen bij elke werkvorm kun je zien als suggesties. Het advies is om bij de nabespreking vooral in te gaan op wat er tijdens de oefening is gebeurd. Ook is het goed om tijdens een werkvorm stil te staan bij wat er gebeurt en dit naar eigen inzicht tussentijds na te bespreken. Dit om een werkvorm meer kracht bij te zetten. Bij de werkvormen is her en der ruimte voor jouw persoonlijke *trainersnotes*: notities die je kunt maken op basis van je ervaringen met een werkvorm.

BRUIKBAARHEID

Op de losse *competent talent in organisaties*-kaart bij dit boek en voorafgaand aan de werkvormen is een trefwoordenregister opgenomen. De trefwoorden sluiten aan bij de vooraf-gaande hoofdstukken. Achter ieder trefwoord staat het paginanummer van de werkvormen die aansluiten bij dit trefwoord, om de vindbaarheid te vergroten.

AANVULLENDE PRODUCTEN

Naast de werkvormen vind je bij dit boek ook een Competent Talent Spel. Dit spel, inclusief handleiding, is te downloaden via www.competenttalent.nl. Daarnaast is voor deelnemers aan de training *Competent talent in de praktijk* ontwikkeld, een cursistenboek met inspire-rende oefeningen, vragen, leuke verhaaltjes en quotes die aansluiten bij het Competent Talent Model. Daarmee kunnen deelnemers hun proces van talentontwikkeling bijhouden. Van veel werkvormen in dit boek kunnen ze de uitkomsten en leerpunten opschrijven. Bij de betref-fende werkvorm staat aangegeven op welke pagina van het cursistenboek ze dit kunnen doen. Deelnemers nemen het cursistenboek na afloop van de training mee naar huis als naslagwerk.

LEESBAARHEID

Iemand heeft ergens talent voor en dit kan hij ontwikkelen tot een sterk punt. Een sterk punt kan echter ook ontwikkeld worden tot sterker punt en ook dit valt onder talentontwikkeling. Aangezien sterke punten altijd voortkomen uit talenten is voor de leesbaarheid overal in de werkvormen het woord talent gebruikt. Hier worden dus ook sterke punten bedoeld. Voor de leesbaarheid is verder gekozen voor de hij-vorm. Overal waar 'hij' staat kan dus ook 'zij' gelezen worden. Ook is ervoor gekozen om dit boek te schrijven in de jij-vorm. Jij wordt dus direct aange-sproken. Bij de werkvormen wordt in de nabespreking ook gebruik gemaakt van de jij-vorm. Hier slaat 'jij' terug op de deelnemer van jouw training. Deze vragen zijn zo opgesteld dat je ze rechtstreeks kunt stellen aan de deelnemers.

DE KRACHT VAN INTERACTIEVE WERKVORMEN

‘Tell me and I forget, teach me and I may remember,
involve me and I learn.’ (Confucius)

Een werkvorm is simpelweg het middel waarmee je een bepaald doel wilt bereiken tijdens een training. Je kiest de werkvormen die aansluiten bij de manier waarop jij informatie over wilt brengen en deelnemers iets wilt laten ervaren. Je houdt hierbij rekening met de deelnemers waar je training aan gaat geven en hun persoonlijke doelen. Het is belangrijk om je goed te verdiepen in de doelgroep. De werkvorm die je kiest spits je toe op de inhoud van jouw training. De werkvormen in dit boek zijn toegespitst op het proces van talentontwikkeling. Wat kun jij nu met deze werkvormen? Wanneer bereik je hier het meeste mee? En als je een training goed in elkaar hebt zitten, welke rol neem je dan aan bij de begeleiding en uitvoering hiervan? In dit hoofdstuk lees je alles over de kracht van interactieve werkvormen.

INTERACTIEVE WERKVORMEN

Werkvormen geven een veilig kader waarbinnen geëxperimenteerd en geleerd kan worden. Deelnemers leren door te ervaren en te doen, en kunnen daardoor in hun kracht gaan staan. Zij krijgen de mogelijkheid om nieuwe inzichten op te doen en kennis en vaardigheden te verwerven. Door daadwerkelijk zelf aan de slag te gaan, kunnen zij in interactie met anderen hun opgedane inzichten, kennis en vaardigheden uitproberen in de oefensituatie. Door dit te ervaren en hierop te reflecteren beklijft de leerervaring beter. Hierdoor kunnen zij hun leerervaringen gemakkelijker meenemen en inzetten in de praktijk. Dit wordt ook wel *transfer* genoemd. Op de ervaringen die deelnemers hebben opgedaan in de training wordt in de nabespreking gereflecteerd. Hierbij wordt ingegaan op hoe de opgedane ervaringen vertaald kunnen worden naar de praktijk (de organisatie). Concreet maken van wat voor iemand effectief is, vergroot de kans op verdere ontwikkeling en gedragsverandering.

Een voorwaarde voor een succesvolle transfer is dat de werkvormen aansluiten bij de dagelijkse praktijk van de deelnemer. Wanneer de oefensituatie relevant en herkenbaar is, maar tegelijkertijd iemand uit zijn comfortzone haalt, ontstaat er een confrontatie met de eigen grenzen. Dit zorgt ervoor dat deze grenzen verlegd kunnen worden (Van der Ploeg, 2011). Voorwaarde is een veilige sfeer binnen de groep deelnemers. Hierdoor ontstaat er ruimte om fouten te kunnen maken en te experimenteren.

WERKVORMEN INZETTEN

Je wilt een training geven over talentontwikkeling en hebt nu dit boek met allerlei werkvormen voor je liggen. Welke werkvormen ga je inzetten en hoe geef je de training vorm? Kies leuke en creatieve werkvormen uit die passen bij het doel van de training. Zorg voor afwisseling. Elke medewerker heeft weer een andere leerbehoefte. Deze leerbehoefte wordt gevormd door persoonlijke doelstellingen, leerstijlen, persoonlijkheidskenmerken, enzovoort. Hier kun jij op inspelen door het gebruik van werkvormen. Door veel afwisseling in de soorten werkvormen heb je meer kans dat je aansluit bij alle persoonlijke voorkeuren van de deelnemers aan je training.

Als je een training geeft is het goed om een aantal werkvormen als reserve achter de hand te hebben. Je kunt nog zo'n goed trainingsprogramma hebben, als de inhoud van de training niet aansluit bij de leerbehoeftes van de medewerkers, dan zal je het doel van de training niet bereiken. Het afstemmen van de inhoud van de training op de leerbehoeftes van de medewerkers kun je zien als een dans. Soms neemt een training een heel andere wending dan jij in eerste instantie voor ogen had. Probeer dan niet krampachtig aan je programma vast te houden, maar kijk of andere werkvormen beter aansluiten. Durf hier flexibel in te zijn en hou altijd het doel van de training voor ogen. Neem bijvoorbeeld elke training een koffer mee met inspirerende boeken. Dit boek zou een plekje in je koffer kunnen krijgen. Als je tijdens een training merkt dat je werkvormen niet goed aansluiten, pak dan dit boek erbij en ga op zoek naar werkvormen die wel aansluiten bij je doelgroep. Zorg dat je goed voorbereid bent op de dans die je tijdens een training met deelnemers aangaat.

In het ideale geval zijn deelnemers gemotiveerd en leergierig. Helaas is dit niet altijd het geval. Er kunnen tal van redenen zijn dat ze niet gemotiveerd zijn. Het kan bijvoorbeeld zijn dat ze niet vrijwillig aan de training meedoen. Als medewerkers niet vrijwillig deelnemen, zijn zij vaak minder gemotiveerd dan wanneer zij vanuit eigen interesse jouw training bijwonen. Karin de Galan (2015) geeft aan dat pijn en verlangen ten grondslag liggen aan de wil om een training te volgen. Hiermee wordt bedoeld dat wanneer deelnemers niet zo gemotiveerd zijn als jij had gehoopt, je op zoek kunt gaan naar de reden waarom zij niet gemotiveerd zijn, de zere plek. Welke wensen en verlangens hebben zij waardoor zij wel gemotiveerd zouden raken? Scherp samen met de medewerkers hun eigen leerbehoefte aan en zorg dat jouw werkvormen hierop aansluiten.

JOUW ROL TIJDENS DE TRAINING

Als trainer is het belangrijk dat je aansluit bij de leerbehoefte van de deelnemers. Zij geven dan zelf invulling aan hun leerproces. Gedurende een training neem je verschillende rollen aan. Op sommige momenten is het belangrijk om nadruk te leggen op het creëren van sfeer in de groep en het waarborgen van een veilig gevoel. Op andere momenten ben je vooral spreker of bied je deelnemers een luisterend oor. Enerzijds sta je voor de groep en draag je theorie en kennis over. Anderzijds vertel je ook je eigen verhaal en zorg je dat anderen hun verhalen vertellen. Durf te leiden, maar wees ook niet bang om geleid te worden. Je bent als trainer namelijk ook een coach. Je speelt in op de groepsdynamiek en begeleidt het leerproces van iedere deelnemer zonder ze hierbij in te perken. Zij leiden hun eigen proces, gedreven door onderliggende behoeften. Het is een samenspel van sturen en volgen, waarbij je erop vertrouwt dat zij weten wat goed voor hen is en in staat zijn hun eigen proces vorm te geven. Pas dan zijn deelnemers in staat om te groeien.

Durf te leiden, maar wees ook niet bang om geleid te worden.

Door middel van dit boek dagen we je uit om jouw talenten in te zetten en het proces van talentontwikkeling zelf te ervaren. Door dit bewust te beleven en uiting te geven aan jouw unieke talenten kun je medewerkers stimuleren om dezelfde ontwikkeling te doorlopen: *Practice what you preach*.

SAMENVATTING

Talent is de natuurlijke aanleg voor een bepaald gebied. De natuurlijke aanleg betreft enkel het *hebben* van een talent. Talent kan ontwikkeld worden door hier kennis en vaardigheden aan toe te voegen. Het talent wordt dan ontwikkeld tot een *sterk punt* van iemand. Als iemand een sterk punt bezit, kan dit gezien worden als het *zijn* van een talent. Een *competent talent* gaat nog een stapje verder. Dit is iemand die voortdurend de drie fasen van het Competent Talent Model doorloopt: het ontdekken, ontwikkelen en inzetten van talent. Een competent talent is iemand die steeds:

- op ontdekkingstocht is en blijft om nieuwe talenten van zichzelf te ontdekken;
- zijn talenten ontwikkelt tot sterke punten;
- nieuwe kennis en vaardigheden opdoet binnen zijn sterke punten om deze nog sterker te maken;
- bestaande kennis en vaardigheden binnen zijn sterke punten up-to-date houdt;
- activiteiten uitvoert waar hij talent voor heeft;
- zijn omgeving laat zien waar hij talent voor heeft.

WERKVORMEN

WERKVORM	Een middel waarmee je een doel wilt bereiken tijdens een training.
TRANSFER	Dat wat bereikt is in de training wordt door de deelnemers meegenomen naar hun dagelijkse praktijk.
LEERBEHOEFTE	Als de inhoud van de training niet aansluit bij de leerbehoeften van de medewerkers, zal je het doel van de training niet behalen.
TRAINER	Durf te leiden, maar wees niet bang om geleid te worden.

ONTDEKKEN VAN TALENT

WIE BEN IK?	De aanwezigheid van een talent blijkt uit sterke verlangens naar bepaalde situaties, de wil om te leren, de snelheid waarmee iemand leert en gevoelens van bevrediging. Medewerkers ontdekken de rode draad in hun leven door te kijken naar de paden die zij bewandeld hebben om te komen tot waar zij nu zijn. Ze staan stil bij zichzelf en hun omgeving om zo hun behoeften en waarden in kaart te brengen.
WAT WIL IK?	Als medewerkers helder hebben wie zij zijn en waar zij voor staan, dan kunnen zij aangeven van welke meerwaarde zij voor de organisatie kunnen zijn. Zo kunnen zij hun ambities formuleren.

WAT KAN IK? Complimenten, trots en voldoening kunnen een talent aanwijzen. Als medewerkers hun talent kennen is het van belang dat zij ontdekken welke kennis en vaardigheden hierbij aansluiten.

ONTWIKKELEN VAN TALENT

KIEZEN VOOR TALENT Kiezen voor talent houdt in dat iemand kiest voor het ontwikkelen van zijn talenten in plaats van zwakke punten. Het houdt ook in dat hij kiest voor (werk)activiteiten die bij hem passen en op zoek gaat naar nieuwe uitdagingen.

BELANGRIJKE FACTOREN Factoren vanuit iemand zelf, omgevingsfactoren en kansen kunnen van invloed zijn op iemands talentontwikkeling. Zelfsturend vermogen is bij het beïnvloeden van deze factoren erg belangrijk.

INZETTEN VAN TALENT

TALENT INZETTEN De houding, de omgeving en de gedachte van medewerkers over het kunnen uitvoeren van bepaald gedrag geven de doorslag of medewerkers daadwerkelijk hun talent inzetten in de organisatie. Belemmerende overtuigingen kunnen omgebogen worden naar realistische overtuigingen. Motiverende omstandigheden kunnen helpen om talenten daadwerkelijk in te zetten.

PROFILEREN Door zichzelf goed te kennen, prestaties te delen en oog te hebben voor anderen kunnen medewerkers zichzelf profileren. Dit wordt ook wel *personal branding* genoemd en geeft richting aan professionaliteit, het vergroot de kans op herkenbaarheid en leidt tot aantrekkingskracht.

WERKVORMEN

De werkvormen in dit boek zijn opgedeeld in drie onderdelen: talent ontdekken, ontwikkelen en inzetten van talent. Ze sluiten aan bij de theorie die je in de voorgaande hoofdstukken hebt gelezen. Om de werkvormen gemakkelijker te vinden is een register opgesteld met trefwoorden. Achter de woorden zie je de paginanummers staan van de werkvormen die hierbij aansluiten.

TREFWOORDENREGISTER

TALENT ONTDEKKEN

Ambitie	71, 72, 73, 74, 83
Behoeften en waarden	44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 63, 65, 83
Belangrijke anderen	46, 69, 70
Belangrijke keuzes	57
Belangrijke momenten	57
Bevredigend gevoel	61
Genieten	49, 50, 63, 64, 66, 67
Indruk achterlaten	56, 67, 68
Interesses	47, 48, 60, 62, 67, 68, 83
Kinderspel	48, 60
Leerervaring	80
Persoonseigenschappen	58, 59, 83
Talent bovenhalen	76, 77, 79, 80, 81, 82
Toegeschreven talent	75, 78, 79

TALENT ONTWIKKELEN

Actieplan	86, 87, 90, 91, 94, 99, 100, 101, 102, 107, 115, 117, 118, 120, 123, 124
Cirkel van invloed en betrokkenheid	103, 109, 116
Energiebalans	89, 93, 103
Factoren vanuit jezelf	104, 105, 106, 118, 119
Kennis en vaardigheden	88, 92, 98, 99, 112, 113, 120
Meerwaarde	95, 107
Mindset	115, 122, 125
Omgevingsfactoren	104, 105, 118
Talentgerichte activiteiten	95, 96, 97, 110
Valkuil	111, 114, 121

TALENT INZETTEN

Belemmeringen overwinnen	128, 129, 133, 134, 135
Competent talent	164, 165, 166, 167
Gedragintentie	129, 130, 131, 149, 161, 162, 163
Intenties implementeren	136, 143
Kennis en vaardigheden	137
Meerwaarde	132, 140, 144, 146, 148, 150, 157, 158
Motiverende omstandigheden	138, 139, 141, 142, 147
Personal brand	146, 150, 151, 156
Profileren	145, 146, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160

CURSISTENBOEK

Sommige werkvormen sluiten aan bij opdrachten in het cursistenboek. Dit is bij de werkvorm aangegeven door middel van dit icoontje. Het nummer verwijst naar de betreffende pagina in het cursistenboek.

TALENT ONTDEKKEN

GELUKSBAL

> BEHOEFTE EN WAARDEN

DOEL Waar iemand gelukkig van wordt zegt iets over hemzelf. Door dit op een bal te schrijven en die letterlijk in de groep te gooien zijn deelnemers op een dynamische manier bezig met hun behoeften en waarden.

BENODIGDHEDEN Witte bal

WERKWIJZE De deelnemers staan verspreid door de ruimte en gooien over met een witte bal. De deelnemer die de bal in handen heeft, noemt iets waar hij gelukkig van wordt en schrijft dit in een kernwoord op de bal. De volgende die de bal vangt doet hetzelfde, waardoor er een geluksbal gecreëerd wordt.

NABESPREKING

- Waar word jij gelukkig van?
- Wat maakt dat je hier gelukkig van wordt?
- Welke behoeften en waarden blijken hieruit?
- Hoe vaak ervaar jij geluksmomenten?



DE WERELDVERBETERAAR

> BEHOEFTE EN WAARDEN

DOEL Vaak hebben mensen het over wat zij aan de wereld zouden willen veranderen of wat hen irriteert. Door de deelnemers hier op een positieve manier over na te laten denken, koppelen zij dit aan wat zij belangrijk vinden in het leven.

WERKWIJZE De deelnemers nemen plaats in een vergaderopstelling en stellen zich voor dat zij de wereldleiders zijn. Iemand heeft de rol van voorzitter en iemand die van notulist. Ze zijn bij elkaar gekomen om te bespreken hoe zij de wereld kunnen verbeteren. Iedere deelnemer representeert een land. Welke belangen heeft elk land, wat vinden zij belangrijk? De belangen kunnen verschillen. De deelnemers mogen met allerlei plannen komen, ongeacht de haalbaarheid ervan. Deze plannen laten zien wat zij echt belangrijk vinden in het leven.

NABESPREKING

- Hoe zou jij de wereld willen verbeteren?
- In hoeverre pas je dit toe in je eigen leven?
- Wat zegt dit over jouw behoeften en waarden?

DANKZIJ JOU

> BELANGRIJKE ANDEREN

DOEL Anderen kunnen veel invloed hebben op hoe iemand zijn leven vormgeeft. Door zich hier bewust van te zijn, leren de deelnemers zichzelf beter kennen.

WERKWIJZE De deelnemers schrijven elk een korte brief aan een persoon in hun omgeving die belangrijk voor hen is. Zij schrijven op waarom die ander belangrijk voor hen is en welke invloed de ander heeft (gehad) op hun leven. Zij lezen de brief voor aan de groep en introduceren hierbij de persoon.

NABESPREKING

- Wie is belangrijk voor jou?
- Waarom is deze persoon belangrijk voor jou?
- Welke invloed heeft deze persoon (gehad) op jouw leven?



Oefening 5 pagina 23 van Competent talent in de praktijk.

