



■ Miranda van Eenennaam

Een breder perspectief

# Verder kijken dan talent

De aandacht voor talent binnen organisaties neemt toe. Veel organisaties claimen dat ze aan talentontwikkeling of -management doen. Functioneert een medewerker matig, of worstelt hij met carrièrevragen? Coaches staan klaar met talententesten, -trajecten of -toolboxes. Maar levert deze benadering van talent wel echt de antwoorden op die organisatie en medewerker verder helpen?

Het is 1997. Martin Seligman, net voorzitter geworden van de American Psychological Association (APA), zet voor het eerst zijn ideeën uiteen over het belang van een 'positieve psychologie'. Rond de eeuwwisseling krijgen zijn ideeën steeds verder vorm en neemt de aandacht voor deze stroming in rap tempo toe; zijn pleidooi voor een meer open houding en waardering voor menselijke talenten, motieven en capaciteiten valt bij een groot aantal mensen in de smaak (IvVP, 2015).

In coachingsland wordt deze stroming gretig opgepikt. De focus op positieve eigenschappen en talent neemt toe, er verschijnen talloze boeken over het ontdekken van je unieke gaven en ook organisaties hebben wel oren naar de talentbenadering. Strategisch omgaan met talent draagt immers bij aan de functionaliteit en vitaliteit van de organisatie, en daarmee aan haar voortbestaan (van der Sluis, 2008).

### Zwerfkei

Het past binnen een samenleving waarin mensen meer op zoek lijken te zijn naar zichzelf. We hebben ons steeds meer losgerukt van de strakke religieuze en sociale structuren van vroeger en ervaren meer keuzevrijheid bij het inrichten van ons leven. We keren terug naar onszelf en wie we zijn – het ontdekken van de eigen talenten vormt daarbij een onmisbare basis. De focus die coaches en organisaties hebben op talent is dus een prima uitgangspunt. Echter, het is niet genoeg. De zoektocht naar zichzelf, waar steeds meer mensen mee bezig zijn, is namelijk meer dan een 'talentenvraagstuk', en raakt aan thema's als zingeving en authenticiteit. Er wordt meer waarde gehecht aan 'trouw zijn aan jezelf' en 'doen wat je werkelijk van belang vindt' (Dohmen, 2015). Deze thema's zijn sterk gerelateerd aan levenskunst. Zij kan daarom een waardevolle

aanvulling vormen op de huidige benadering van talent. Bij levenskunst gaat het om het ontwikkelen van een eigen, unieke levenshouding, waarbij je je compleet en vervuld voelt en waarbij je aan je eigen waarden uitdrukking kunt geven. Het is uiteindelijk de kunst om de keuzes die je maakt in het leven aan te laten sluiten bij wie jij ten diepste bent.

Door het verlies van vaste grond onder de voeten, de oude kaders die zijn weggevallen en de toenemende waarde die we hechten aan autonomie, weten we echter niet meer altijd hoe we ons leven moeten leiden, laat staan welke keuzes we moeten maken. Filosoof Wilhelm Schmid vergelijkt de moderne mens daarom met een zwerfkei: "Als een zwerfkei staat het [individu] in het landschap van de moderniteit, het begrijpt zichzelf niet meer, en kan niet met zichzelf omgaan" (Schmid, 2005). De vraagstukken die bij het individu opkomen, ontstijgen dus het niveau van talent, krijgen steeds meer een filosofische en spirituele lading en hebben sterke raakvlakken met levenskunst.

### Zin in werk

Bij die zoektocht naar zin en betekenis lijken mensen niet meer zo'n scherp onderscheid te maken tussen werk en de rest van het leven. Sterker nog: er heerst juist een modern verlangen om werk en persoonlijk leven dichter bij elkaar te brengen, in de hoop dat werk niet langer als werk voelt. Werk wordt daarbij meer en meer gezien als een soort verlengstuk van onszelf en als expressie van onze waarden. Dat zingevingsvragen het werklevens steeds meer binnensijpelen, ontdekte ook psychologe en loopbaancoach Nynke Wynants, die stelt dat existentiële twijfel de veroorzaker is van allerlei problemen, twijfels en oppervlakkiger vragen (Wynants, 2014:47). Ze benadrukt dat iemand nooit een bevredigend antwoord op de meer

praktische (loopbaan)vragen zal vinden als hij zich niet realiseert dat hij eigenlijk met zingevingsvragen worstelt. Kortom, ook bij carrièrevraagstukken is het onvermijdelijk om talent aan deze vragen te koppelen.

### In de praktijk

Hoe kun je als organisatie, trainer of coach meer voorziën in die toenemende behoefte aan zingeving? Hoe kun je de belangrijke link tussen talent en levenskunst maken, en de diepere laag van iemand aanraken? Allereerst door voldoende ruimte en tijd te maken voor bezinning en reflectie. Vaak is er in ons jachtige leven zoveel ruis, dat we doof zijn geworden voor de boodschappen van het hart, terwijl juist daar de antwoorden liggen op onze vragen. Het is dus van belang dat de coachee, ondanks mogelijke stress, meer rust en stilte inbouwt en weer contact gaat maken met zijn hart. Van daaruit kan uiteindelijk een relatie worden gelegd met talent. Stimuleer de coachee om buiten het werk om de stilte en ontspanning op te zoeken die bij hem past.

### Zingeving en waarden

Daarnaast is het belangrijk grondig bij de gevonden talenten stil te staan. Het is verleidelijk om na het maken van de test de resultaten door te nemen en direct tot praktische stappen over te gaan. Echter, het is juist belangrijk om het naar een hoger niveau te tillen: wat betekent de uitkomst precies voor de coachee en wat voelt hij hierbij? Tussen 'kunnen' en 'willen' ligt soms een wereld van verschil; er zijn ook talenten waar iemand geen energie van krijgt. Sluiten ze aan bij zijn roeping? Sommige talenten zijn bijvoorbeeld simpelweg ontstaan als overlevingsmechanisme, zonder een echt bewuste wens of keuze hiertoe. Het gaat er dan ook om juist die talenten naar boven te krijgen, die direct verbonden zijn met het hart en die het vuurtje aanwakkeren. Leg, zeker bij mensen met veel verschillende

talenten, alle talenten eens naast elkaar en bekijk: welke richting wijzen ze op, waar is hun gemeenschappelijkheid, waar komen ze samen in enthousiasme? Rond welke droom verenigen ze zich? (Glaudemans, 2004:51)

Een andere benadering om de diepere laag van iemands wezen aan te raken, is om naast zijn talenten ook zijn waarden te onderzoeken. Waarden verschaffen iemand een helder referentiekader voor zijn persoonlijke keuzes en beslissingen (Wijsbek, 2009). Er zijn tests die waardegebieden meten (bijvoorbeeld de ZKM: ZelfKonfrontatieMethode), maar je kunt hier ook zelf op creatieve wijze vorm aan geven (zie kader).

### Waardenoefening

- Laat de coachee zijn of haar vijf belangrijkste waarden kiezen en opschrijven. Denk bijvoorbeeld aan 'avontuur', 'zelfontplooiing', 'stabiliteit' of 'anderen helpen'. Op internet zijn waardenlijsten te vinden ter inspiratie.
- Laat de coachee ook de betekenis omschrijven en toelichten waarom dit zo belangrijk voor hem of haar is.
- Bespreek wat iemand doet die wel of niet volgens deze waarden leeft.
- Maak een volgorde van de waarden en bepaal bij elke waarde hoeveel ruimte er nog is voor groei.
- Leg ze naast de eerder gevonden talenten en zoek naar verbanden tussen de waarden en talenten. Welke talenten sluiten het meest aan bij de waarden van de coachee?

### Zelfcompassie

Zicht op zingeving en waarden is niet altijd voldoende. We zijn tot nu toe uitgegaan van medewerkers die zoekend zijn naar hun

talenten en waarden. Echter, hoeveel mensen weten diep in hun hart wel wat hun talenten en waarden zijn, maar worden geteisterd door angsten, vinden zichzelf niet genoeg waard, of trekken zich te veel aan van andermans verwachtingen? Talenten kunnen nog zo helder in kaart zijn gebracht: er kunnen allerlei redenen zijn die de coacher belemmeren om zijn talenten voluit te leven. Het is belangrijk deze blokkades op te sporen en een antwoord te vinden op de vraag: wat verhindert hem om daadwerkelijk iets met zijn diepste wensen en talenten te doen?

Ook hier biedt levenskunst een interessante invalshoek, met haar thema 'zelfcompassie'. Daarbij gaat het om drie dingen: onvoorwaardelijke vriendelijkheid voor jezelf, acceptatie dat lijden onvermijdelijk deel uitmaakt van het leven en het onder ogen zien van de eigen emoties zonder te oordelen (Neff, 2011). Vanuit deze benadering kan er worden gekeken welke gedachten, onzekerheden of oordelen de coacher belemmeren om iets met zijn talenten te doen. Het gaat hier dus om het leren 'jezelf toe te staan wie je bent' en op die manier ruimte te laten ontstaan voor inspiratie, levensvreugde en groei (Bohlmeijer & Hulsbergen, 2013). Het wordt veel in verband gebracht met mindfulness en is goed te oefenen. Het kan iemand stap voor stap helpen bij het durven kiezen voor zijn talenten en passie (zie kader 2).

### Naar een bredere benadering van talent

Zingeving en zelfcompassie zijn slechts enkele elementen uit de levenskunst die prachtig met talent in verband kunnen worden gebracht. Helder is hoe dan ook dat in de huidige tijd, waarin levensvragen een steeds grotere rol spelen en ook het werkveld binnendringen, een praktische, competentiegerichte benadering niet langer volstaat. Deze tijd vraagt om een bredere benadering van talent die recht doet aan de passie die in elk

mens schuilt en die de diepere laag in de medewerker aanboort. Bij deze benadering kunnen de waardevolle thema's van de levenskunst als grote bron van inspiratie dienen. Door talent hiermee te verweven, kunnen medewerkers hun talenten voluit en vanuit een diepe motivatie leven. Dit zal zich dubbel en dwars uitbetalen.

### Enkele tips voor meer zelfcompassie

- Als je merkt dat je neerbuigend over jezelf denkt, probeer dan de toon van je conversatie te veranderen. Doe alsof je het hebt tegen een goede vriend, die zou je ook niet afsnauwen om zijn zogenaamde fouten.
- Wie heeft er ooit gezegd dat mensen volmaakt moeten zijn?
- Denk aan andere mensen die vergelijkbare fouten maken, gebreken hebben, tegenslag ervaren. Ze zijn overal op de wereld, je bent niet alleen!
- Hoe kun je leren als je nooit fouten maakt?
- Wat je meemaakt hoort bij het mens-zijn: iedereen is kwetsbaar, heeft gebreken, maakt fouten en wordt weleens afgewezen.

(bron: Kristin Neff, 2011) ■

### Referenties

- Bohlmeijer, E. & Hulsbergen, M. (2013). *Dit is jouw leven. Ervaar de effecten van de positieve psychologie*. Den Haag: Boom Uitgevers.
- Dohmen, L.J.M.C. (2007). *Tegen de onverschilligheid. Pleidooi voor een moderne levenskunst*. Baarn: Uitgeverij Ambo.
- Dohmen, L.J.M.C. (2015, 14 augustus 2015). *Mezelf zijn is een morele opdracht*. NRC Next.

- Gludemans, W.G.N.G.M. (2004). De blauwdruk van de ziel. *Tattwa Bulletin*. (2)705.
- Neff, K. D. (2011). *Zelfcompassie. Stop jezelf te veroordelen*. Amsterdam: Cargo.
- Schmid, W. (2005) *Handboek voor de levenskunst*. Baarn: Uitgeverij Ambo.
- Sluis, L.E.C. van der (2008). *Talentmanagement in strategisch perspectief*. Oratietekst, uitgesproken op 27 oktober 2008. Breukelen: Nijenrode Business Universiteit.
- Wijnants, N. (2014). "Levensvragen horen erbij". *LoopbaanVisie* 5(1), 45-48.
- Wijsbek, J.W.L. (2009). *Leef! Zingeving, zelfreflectie & levenskunst. Een dialogische benadering*. Leidschendam: Uitgeverij Quist.



**Miranda van Eenennaam (MSc) werkt als life- en loopbaancoach en heeft een achtergrond in psychologie en organisatieantropologie. Ze heeft een grote passie voor levenskunst en zelfreflectie, en schrijft hierover op haar website. [www.mirandavaneennaam.com](http://www.mirandavaneennaam.com)**

## Een boeiende opleiding volgen en daarna gegarandeerd aan het werk?

Word Professional Trainer



Gegarandeerd werk na je opleiding als Professional Trainer. Die belofte durft Trainers Academie je te doen. Trainers Academie is al meer dan 20 jaar toonaangevend in het opleiden van trainers, coaches en HRD-adviseurs. Met ons werkgarantiepakket ben je binnen een jaar aan het werk als trainer!

Lees er alles over op [www.trainersacademie.com](http://www.trainersacademie.com).

**TRAINERS ACADEMIE**  
.....