



“BIJNA IEDEREEN GAAT VOORBIJ AAN ZIJN EIGEN TALENT”

Daan Bauwens

Er is veel te doen om de ‘talentbenadering’. In de bedrijfswereld is men al enkele decennia verwoed op zoek naar talent, de belangrijkste factor in een innovatieve en competitieve economie. En ook het onderwijs lijkt voor de bijl te gaan. De eerste nota over de onderwijshervorming van Pascal Smet heet

niet voor niks ‘Mensen Doen Schitteren’, een onverholen pleidooi voor het ontdekken van talent. Maar wat wordt nu juist bedoeld met ‘talent’? En kan of moet de ‘talentbenadering’ ingang vinden in het jeugdwerk, waar vandaag heel wat te doen is rond competenties?

We spraken met Luk Dewulf, pedagoog en adviseur bij The Learning Company, een internationaal netwerk van experts dat de positieve boodschap van de talentbenadering over de hele wereld uitdraagt.

Krax* • Wat is talent?

Luk Dewulf • Iedereen wordt geboren met talent. Met talent bedoelen we: activiteiten die voor jezelf moeiteloos verlopen en die je energie en voldoening geven wanneer je ze uitvoert. Daarin schuilt een belangrijke paradox. Het gaat namelijk om dingen die voor jezelf helemaal niet spectaculair zijn. Heel eenvoudige activiteiten die vanzelf gaan. Net daarom denken de meeste mensen dat het niet over talent gaat. Ze zijn zich niet bewust van hun eigen talent.

Krax* • Hoe slaag je er dan in talent te ontdekken?

Luk • Je moet ontdekken welke activiteiten ervoor zorgen dat je energie krijgt. Hoe meer van dat soort activiteiten je doet, hoe meer veerkracht en weerbaarheid je krijgt in het omgaan met alle verwachtingen die aan je gesteld worden. Omgekeerd ook: als je veel doet of moet doen waar je niet goed in bent, verlies je energie.

Krax* • Wat houdt de talentbenadering precies in?

Luk • We leven in een maatschappij waarin voortdurend eisen aan ons worden gesteld. We worden beoordeeld, en daarbij wordt vooral geconcentreerd op wat we niet goed kunnen. Er wordt vooral gekeken naar onze tekorten en naar wat verbeterd moet worden. De talentbenadering hanteert het andere perspectief: hoe kun je hier en nu doen waar jij goed in bent? In deze benadering gaat het dus om de twee: hoe kunnen we voldoen

aan de eisen die ons gesteld worden en hoe kunnen we dat maximaal doen aansluiten bij het talent dat we hebben? Maar nogmaals, dat talent is niet eenvoudig te vinden. De meeste mensen zoeken het niet in evidente zaken, terwijl het net daar is dat je het talent aantreft. Bijna iedereen kijkt om zich heen en ziet niets anders dan verblindende persoonlijkheden die alles kunnen, terwijl ze niet stilstaan bij hun eigen talent. Ze gaan eraan voorbij omdat het voor hen zo doodnormaal is.

Krax* • De bedrijfswereeld heeft nog steeds de mond vol van competenties. Is het talentdenken een alternatief daarvoor?

Luk • Niet helemaal. Een competentie beschrijft welk gedrag je in een bepaalde context moet kunnen vertonen, wat er van je verwacht wordt. Bijvoorbeeld: we verwachten van werknemers dat ze op een heldere manier een verhaal kunnen neerschrijven in een document. Een 'competentie' gaat dus over de formulering van een bepaald soort gedrag rond een functie. Het is met andere woorden gedrag dat je van iedereen verwacht, zonder onderscheid. Competenties kunnen wel of niet aansluiten bij talent. Het is niet omdat je in staat bent om iets uit te voeren dat het daarom ook een talent is. We moeten ons opnieuw dezelfde twee vragen stellen. Ten eerste: gaat het vanzelf? Ten tweede: geeft het mij voldoening? Als het antwoord is: "Ik doe het omdat ik het kan en het van me verwacht wordt, maar ik doe het niet graag", dan gaat het om een competentie, zeker niet om een talent. Werknemers kunnen weliswaar goed scoren op tien competenties, maar dan nog moet een nieuwe vraag worden gesteld: welke

van die competenties zijn ook talenten? Pas als we dat weten, kunnen we de functie van de werknemer optimaal invullen.

Krax* • Kan de talentbenadering ook nuttig zijn in het jeugdwerk?

Luk • Het is belangrijk om een context te vinden die aansluit bij je talent. Dat is niet alles: bij jonge mensen komt het talent pas naar boven wanneer ze in een omgeving terecht komen die beroep doet op dat talent. Iemand die zijn of haar hele leven in een beperkt aantal contexten leeft, zal veel minder talenten ontwikkelen dan iemand die in heel diverse contexten terecht komt. Daarin ligt de sterkte van het jeugdwerk: vanaf hun kindertijd komen meisjes en jongens in heel diverse situaties terecht. Dankzij de verschuivende eisen van die situaties beginnen ze vroeger of later te beseffen waar ze goed in zijn. Je moet omgevingen tegenkomen die je prikkelen om iets te laten zien wat je nog nooit hebt laten zien.

Krax* • Het aanbieden van diverse contexten is dus voldoende om jongeren hun talenten te leren ontdekken?

Luk • Nee. Het is ook nodig dat er in die verschillende contexten oog is voor talent. Een van mijn belangrijkste stellingen is dat talent een relationeel begrip is. Zoals ik al heb gezegd, gaat het om iets dat helemaal niet speciaal is, waar je aan voorbij gaat. Het komt er dus op aan dat anderen je op een bepaald moment zeggen: "Besef je wel dat je hier goed in bent?" Dat is het moment van de bewustwording. Maar dat betekent ook dat we onszelf enkele prangende vragen moeten stellen: doen we dat wel? Hebben wij de reflex of attitude om iets dat goed is ook als zodanig te benoemen? Heeft het



© Daan Bauwens

“In talent schuilt een belangrijke paradox.”

Luk Dewulf

jeugdwerk zo'n cultuur? Ik gebruik vaak het voorbeeld van Stephan Vanfleteren (bekende Vlaamse fotograaf, nvdr). Stephan vertelde me ooit dat hij tijdens zijn schooltijd het gevoel had dat hij middelmatig en dom was. En hij was daarenboven dyslectisch. Op een bepaald moment kreeg hij op school de opdracht om een verhaal te schrijven over de dood. De week nadat hij zijn tekst had ingediend, kwam de leraar de klas binnen. Hij vertelde aan de groep: "Ik ga één verhaal voorlezen." En dat was Stephans verhaal. Stephan was sprakeloos van verbazing, ontroerd. Het was de eerste keer in zijn leven dat iemand tegen hem zei dat hij ergens goed in was. En dat was voor hem de eigenlijke geboorte van zijn carrière. We moeten jonge mensen gunnen dat ze de juiste personen tegenkomen, liefst nog voor hun twintigste, die dat soort dingen zien en dat soort dingen zeggen. Dat helpt om talent naar buiten te doen komen.

Krax* • Laat ons de situatie dan eens omkeren: kan een omgeving talenten breken?

Luk • Jawel, als je je niet gezien voelt in je talent. Als je merkt dat je iets goed kan maar je wordt daarvoor niet gewaardeerd. Je gaat je afvragen hoe dat komt. Je wordt onzeker en daardoor ga je dingen zeggen en doen die een beetje onhandig overkomen. Je begint te vechten om jezelf te kunnen zijn. Hoe meer je dat probeert, hoe meer je buiten de groep komt te staan. En voor je het weet word je niet langer betrokken bij wat er gaande is. Dat zorgt ervoor dat mensen zich verschrikkelijk eenzaam beginnen voelen. Wie veel zelfvertrouwen heeft, vecht terug. Maar als je onzeker bent, word je heel klein, dan stop je je steeds meer weg. En zo wordt talent gebroken. In het jeugdwerk hoef je daarvoor niet enkel op het niveau van de leden te kijken, ook bij de vrijwilligers en de vaste medewerkers kan het voorkomen.

Krax* • Je zegt: "Mensen met talent hebben afgezien." Is dat niet een beetje in tegenspraak met wat je net vertelde?

Luk • In ons leven gebeuren soms dingen die helemaal niet leuk zijn. Stel: je bent de oudste zoon van een gezin waarin de vader drinkt. Of er is nooit

"Het is belangrijk dat anderen je wijzen op je talent."

Luk Dewulf



© Daan Bauwens

geld thuis. Mensen die in zo'n situaties opgroeien, ontwikkelen een overlevingsstrategie, en in die overlevingscontext beginnen ze talenten in zichzelf te ontdekken waarvan ze niet wisten dat ze die hadden. En het wordt nog interessanter: de talenten die ze ontwikkelen staan natuurlijk in verband met de situatie waaruit ze zijn voortgekomen. Dat zie je heel duidelijk weerspiegeld in de engagementen die deze personen later opnemen. Mensen die zichzelf door het leven hebben moeten slaan, gaan zich vaak maatschappelijk inzetten om andere kansarmen te helpen. Dat noemt men diepgeworteld engagement.

Krax* • Je bent een van de ontwikkelaars van de talentbenadering. Je neemt initiatieven om de manier waarop we mensen behandelen in organisaties, onderwijs... diepgaand en op een radicaal positieve manier te veranderen. In hoeverre komt dit engagement voort uit wat je zelf hebt meegemaakt?

Luk • Gedurende mijn hele jeugd was ik een bijzonder middelmatige student. Ik haalde zeer lage punten en was zelfs niet uitgenodigd op de plechtige proclamatie op het einde van het zesde middelbaar wegens mijn dramatische resultaten. Ik ben kinesitherapie beginnen studeren en was faliekant gebuisd, ook al had ik nachten lang geblokt. Toen dacht ik: nu is het afgelopen, ik kan geen kant meer uit. Ten einde raad ben ik naar een studieadviesbureau gestapt, en daar vertelde men mij: "Meneer, u bent een ezel. Volgens de resultaten >



"Hebben wij de reflex of attitude om iets dat goed is ook als zodanig te benoemen?"

van onze testen kan u eender welke universitaire richting aan. U moet het enkel willen." Ik heb me ingeschreven voor pedagogie en was zonder problemen geslaagd voor het eerste jaar. Wat was er gebeurd? Gans mijn jeugd werd ik afgeschilderd als een zwakke student. Men had me eigenlijk aangeleerd dat ik niet slim was. En dat beeld werd altijd opnieuw bevestigd, zowel door mezelf als door de leerkrachten. Ik schreef erg graag verhandelingen maar kreeg altijd maar middelmatige scores. Waarom? Omdat ik niet gezien werd als een goede student. En ook omdat ik zelf niet genoeg moeite deed. Ik zou toch maar slechte punten krijgen en bovendien voelde niemand zich geroepen om me te coachen. Dat negatieve zelfbeeld werd weggevaagd door de raad van het studieadviesbureau. En nu schrijf ik boeken over de talentbenadering. Ja, dat zegt heel veel over mijn persoonlijk engagement, en dat engagement is inderdaad ontstaan in een moeilijke periode. ✨

"TALENT OF COMPETENTIE... WHAT'S IN A NAME?"



Kazou is een landelijk erkende jeugdorganisatie en de jeugddienst van de Christelijke Mutualiteit. Voor de coaching van haar medewerkers, meer bepaald de vrijwilligers die de organisatie mee dragen, werkt Kazou competentiegericht. Anne Pillen legt uit hoe zij dat rijmt met de talentbenadering en hoe je de sterktes in medewerkers concreet naar boven haalt.

Anne Pillen • Binnen Kazou hebben we bewust gekozen voor het competentiegericht werken. Wij geloven dat elke vrijwilliger kan groeien in een functie als hij of zij daarin gecoacht wordt met oog voor zijn of haar competenties. Voor de praktische uitvoering van onze visie hebben we competentieprofielen opgemaakt. Maar deze zijn zeker niet zo opgesteld dat jongeren die de lat niet halen meteen uit de boot vallen. Onze vrijwilligers werken tijdens hun engagement aan hun competenties, en iedereen kan steeds verder groeien.

Krax • Werkt Kazou dan helemaal niet talentgericht?

Anne • Talent of competentie... wij staan daar niet zo expliciet bij stil. Het is maar hoe je het benoemt. In de competentievisie van Kazou is er trouwens ook plaats voor de talenten van vrijwilligers. Iemand die uitblinkt in het schrijven van verhalen, spreken we bijvoorbeeld aan om het thema van een vakantie uit te werken. Een handige Harry komt van pas bij de opbouw en afbraak van vakantie-evenementen. Jongeren die echt een talent bezitten, zullen met plezier zo'n activiteit op zich nemen, want het vraagt van hen geen extra inspanning. Dat is de energie waarover Luk het heeft.

Krax • Je sterktes ontdekken is niet altijd evident. Hoe pakt Kazou dat aan?

Anne • Wij hebben daarvoor een specifieke methodiek. Onze vrijwilligers gaan met elkaar in dialoog om elkaars sterke punten en groeipunten te benoemen. Het vertrekpunt daarbij is een functiespecifiek competentieprofiel. Een vrijwilliger start met het overlopen van de competenties en vult deze aan met concrete voorbeelden van hoe hij/zij aan deze competentie heeft gewerkt. Bijvoorbeeld: bij de competentie 'een activiteit voorbereiden' kan iemand aangeven dat hij nog wat moet werken aan de concrete uitwerking van zijn spel, zodat de uitvoering vlotter kan verlopen. Daarna kleurt een vrijwilliger, aan de hand van het competentieprofiel, de competentieroos in. Een competentie waar je voor jezelf al denkt sterk in te zijn, kleur je (bijna) volledig in. Die waarin je nog moet groeien, geef je weinig kleur. We hebben hierbij ook expliciet gekozen om geen schaalverdeling weer te geven: een '5' kan voor jou betekenen dat je nog maar halfweg bent, terwijl iemand anders een '5' als zeer goed ervaart. Als laatste voorbereidende stap kruist een vrijwilliger drie tot vijf competenties aan waarover hij/zij verder in gesprek wil gaan. De ingekleurde roos vormt de basis voor het coachinggesprek. Door dialoog en reflectie worden onze vrijwilligers zich meer bewust van hun sterktes, wat hun talenten ook mogen zijn.



Meer info?

Anne Pillen stond mee aan de wieg van competentietool Oscar.
www.oscaronline.be