

Hoe haal je talent naar boven? Drie werkvormen

De ervaring leert dat we onze sterke punten niet zo heel goed kennen. We vinden het zo gewoon dat we zo kijken of denken, dat het ons niet opvalt. Sterke punten in beeld brengen kan natuurlijk in een uitgebreide assessment, maar er zijn ook verschillende interviewvormen die je zelf kunt doen.

Een test of een vragenlijst

Er zijn verschillende testen om het zelfonderzoek naar sterke punten te ondersteunen. Bijvoorbeeld de Strengthsfinder uit het boek 'Ontdek je sterke punten' van Buckingham & Clifton, of later: Tom Rath. Of een vragenlijst over kwaliteiten. Dit geeft structuur aan de verkenning. Je vraagt mensen systematisch om bepaalde aanpakken en reflexen van zichzelf af te wegen: doe je het 'zus' of doe je het 'zo'. En je ondersteunt de reflectie over succeservaringen (wat doe je graag, waar krijg je complimenten over...). De vragenlijsten voegen iets toe aan de open vraag 'waar ligt je talent' omdat mensen bij die open vraag vaak alleen denken aan waar ze 'goed' in zijn. Aspecten als 'energie' en 'plezier' die juist heel belangrijke indicatoren zijn van sterke punten vallen dan snel buiten het blikveld. Ook helpt zo'n test om 'taal' te krijgen als je het lastig vindt je talenten te benoemen.

Een historielijn of andere biografische werkvorm

De biografische werkvorm komt van oorsprong uit de loopbaancoaching. Je vraagt mensen terug te kijken op hun werkende leven en aan te geven wanneer ze in hun kracht stonden en wanneer niet. Ze tekenen dit, waardoor het visueel wordt. De historielijn helpt mensen terug te blikken naar eerdere situaties waarin zij in hun kracht stonden, of uit een dal klommen. Die momenten zeggen veel over iemands sterke punten. Voordeel van deze aanpak is dat de *contextfactoren* ook snel in beeld komen: wat heeft iemand nodig om in zijn of haar kracht te staan? (Zie bijlage)

Een waarderend-onderzoekend interview

Een waarderend-onderzoekend interview is een mengvorm, die meteen een vertaalslag naar de toekomst met zich meebrengt. De werkvorm start met een situatie waarin iemand in zijn of haar kracht stond. Die pluis je samen uit. Wat deed je? Op welke kwaliteiten deed die situatie een beroep? Om vervolgens te verkennen: hoe zou het eruit zien als je elke dag met die energie kon werken? Als elke werkdag zo positief was? De stap daarop is focussen: als dat je droom is, wat heeft dan nu aandacht nodig in je werk, wat dien je door te ontwikkelen? En tenslotte maak je het concreet. (Zie bijlage voor 2 varianten)

Gebruik de groep

Het is ook mogelijk de reflecties van teamgenoten te benutten. Bijvoorbeeld door een complimentenmuur te maken. Daarbij hangt iedereen een vel papier aan de wand met zijn of haar eigen naam erop. De teamleden lopen rond en schrijven kwaliteiten van hun teamgenoten op. Het uitgangspunt is dat je overal iets schrijft. Daarna halen mensen de flip

met hun eigen naam op en bespreken ze de resultaten in kleine groepen. Geeft vaak een interessante spiegel. Bijkomend effect is dat mensen in het team meer naar elkaars kwaliteiten gaan kijken. Het heeft dus ook een effect op groepsniveau (en is leuk om te doen).

Varianten hierop zijn:

- opschrijven op een papier dat je steeds omvouwt, zodat anderen niet zien wat je schreef. Je laat het papier rondgaan. Zo ontstaat een harmonica, die iemand aan het eind kan uitvouwen en bestuderen.
- 'hot seat' of complimentendouche: groep zit in een kring en 1 persoon voor de groep. Mensen benoemen kwaliteiten van hun collega. Een groepslid schrijft. Na ongeveer 1 of 2 minuten is de volgende aan de beurt. Dit is een vrij intensieve vorm.

Zicht op je eigen talenten



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

1. Wat waren hoogte- en dieptepunten? Momenten waarop je:

- 'in je element' was ... ☆ (of juist niet.... ✖)?
- deed waar je *echt* goed in bent (of juist niet)?
- trots was op jezelf over hetgeen je deed/doet (of juist niet)?

2. Onderzoek die belangrijke pieken en dalen: Wat deed je toen? Op welke talenten werd een beroep gedaan (of niet)? Welke talenten gebruikte je om UIT de dalmomenten te komen?

3. Wat levert dit je op aan inzichten omtrent je kwaliteiten: waar ben je goed in? Waar beleef je plezier aan?

4. En wat zegt het over de context die voor jou belangrijk is? In wat voor omgeving (rol, mensen, setting...) kom je tot goede prestaties? (En waar niet)



Een laagdrempelige en effectieve manier om zicht te krijgen op iemands sterke punten *en* de context waarbinnen een persoon goed functioneert, is het maken van een historielijn.

Al pratend samen de lijn tekenen werkt het best.

De interviewer kan dan 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 korter wil terugkijken.

Als er maar enkele pieken en dalen ontstaan: die kunnen dan worden ontleed om te kijken wat 'rode draden' zijn: wanneer staat iemand in zijn kracht?

Let vooral op: de piekmomenten, en de momenten waarop iemand uit een dal komt... die zeggen het meest over iemands krachten.

Waarderend interview – op zoek naar je talenten

Interview – in tweetallen

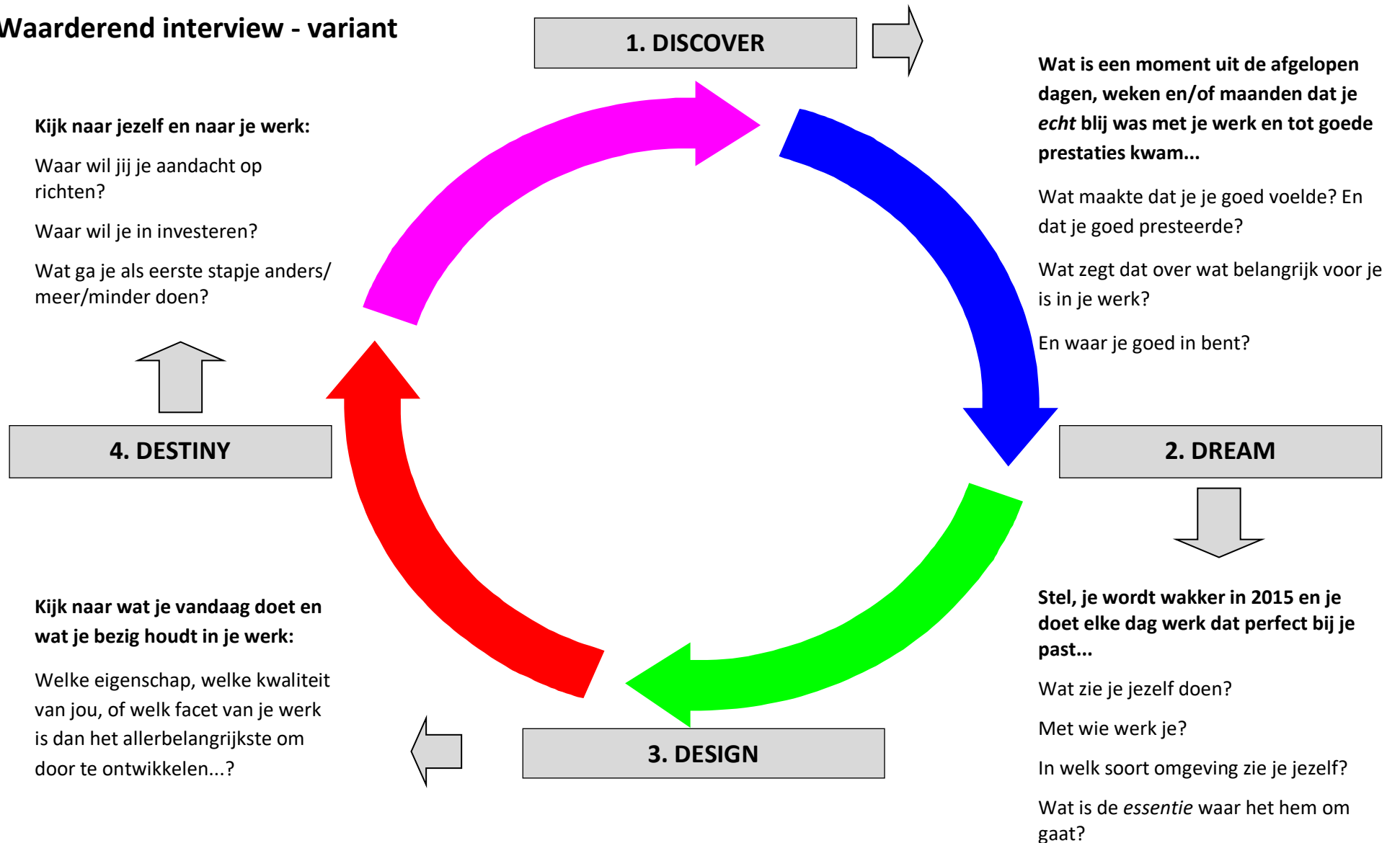
Kies een succesvoorbeeld:

Een moment in je werk waar je positief op terugkijkt, waarin je in je element was en tot goede prestaties kwam. Je kreeg energie van wat je deed.

Bevraag elkaar kort met de volgende vragen:

- Schets de situatie kort (wie, wat, waar)
- Wat deed je in die situatie (met name: wat deed je wat werkte)?
- Wat was het effect van jouw handelen (op anderen, op jou zelf, op het werk/groei/prestaties....)?
- Waar zat jouw voldoening als het gaat om die situatie? Waar ben je trots op/tevreden over/krijg je energie van?
- Wat zegt dat over waar jouw talenten en kwaliteiten zitten?
- Wat leert het voorbeeld je over de context waarin je in je element bent (werksituatie, mensen, soort taak,)
- Wat is 1 ding dat je in je werk de komende tijd anders of meer kan doen om meer met je talent te doen? Maak het zo concreet mogelijk. Waar wil je je aandacht op richten? Waar wil je in investeren? Wil je een experiment doen?

Waarderend interview - variant



Vragenlijst: wat zijn je sterke punten en hoe worden deze zichtbaar?

A. Wat zie jij als je sterke punten/ kwaliteiten die je inzet in je werk?

Als iemand je een compliment geeft, over welke van je kwaliteiten gaat het dan vaak? Wat zeggen mensen dan over je? Noteer een paar citaten van anderen (werk of privé)
Wat doe je/ welk gedrag laat je zien dat voortkomt uit deze sterke punten?

B. Wat gaat je makkelijker/natuurlijker of beter af:, waar heb je het meest plezier in?

Kies a of b

1a. Samenwerking/ communicatie met anderen	1b. werken aan systemen, structuren
2a Oplossen van problemen	2b het beste uit anderen halen, anderen aanmoedigen
3a Streven naar harmonie, gezamenlijkheid	3b werken aan resultaten en organisatie van het werk
4a plan maken en uitvoeren	4b 'flow': kansen benutten zoals ze komen'
5a ideeën omzetten in actie	5b informatie verzamelen en analyseren en ideeën genereren

C. Op welke manieren zet je je sterke punten in, in je werk?

Beschrijf kort een of twee succesvolle voorbeelden van de afgelopen tijd waar je met veel voldoening op terugkijkt. Wat gebeurde er dat je energie heeft gegeven, wat maakte dat moment zo bijzonder voor je (en voor anderen)?

Een moment, situatie/product kan bv gaan over hoe jij:

- met anderen samenwerkt, contacten met anderen
- oplossingen genereert,
- zaken aanpakt,
- structuur in je werk brengt, systemen opzet
- commitment krijgt.

D. Zijn er sterke punten die je op je werk nog niet zo laat zien en daarbuiten juist wel?

E. Welke kwaliteit wil je in je werk nog meer inzetten?

Hoe ga je dat doen?

Wie kan je er bij betrekken, wie kan jou ondersteunen?