

Topografie van Talent

In de themareeks ‘Het geheim van de smid’ zijn we op zoek naar methoden of aanpakken die lezers waardevol vinden voor de praktijk. Brenda Vos beschrijft de waarde van Talent Opstellingen.

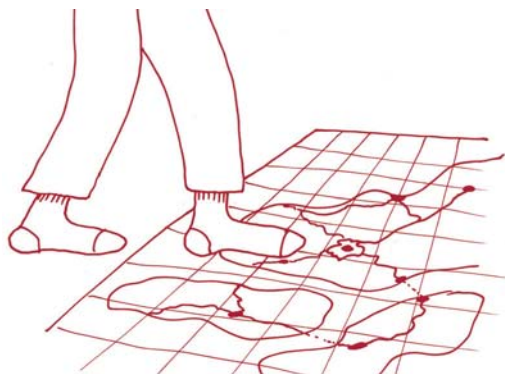
Brenda Vos

Topografie gaat over plaatsbepaling. Waar sta jij voor? En waar ga jij eigenlijk voor? Wanneer je nieuwe perspectieven wilt ontdekken, is het tijd om je te oriënteren en je af te vragen waar je je nu bevindt, hoe je daar gekomen bent en waar je naartoe wilt. Weten wat voor jou van waarde is en welke doelen je nastreeft, geeft je energie, maakt je betrokken en daadkrachtig. *Talent* gaat over ieders potentiële vermogen om de eigen idealen tot uitdrukking te brengen. Talent laat je schitteren, maar talent kan ook belemmerd worden. Hoe benut je je talent ten volle?

De methodiek van *Talent Opstellingen* maakt de patronen die ten grondslag liggen aan de wijze waarop wij onze talenten inzetten letterlijk zichtbaar en voor de beleving toegankelijk. Werkdruk of stress hebben bijvoorbeeld grote impact op de effectiviteit van onze talenten. Met een Talent Opstelling onderzoek je hoe je jezelf met jouw unieke talenten op de kaart kunt zetten.

Het ruimtelijk positioneren van talent

De richting waarin een individu, groep of organisatie zich ontwikkelt, wordt mede bepaald



Op de kaart. Illustratie: Olga Aussems.

door de vragen die men zichzelf stelt. Reflectie op succes en op onze sterke punten bevordert veerkracht en maakt mensen creatiever en effectiever (o.a. Seligman, 2003). Onze sterke punten bieden de meeste ruimte voor groei en ontwikkeling: ze maken dat we meer kunnen worden van wie we al zijn. Wat is iemands vertrekpunt en welk perspectief neemt hij aan? Hoe verhoudt hij zich tot het doel of de waarden die hij nastreeft? En welke plek nemen zijn talenten hierbij in?

Dit proces van reflectie kan begrepen worden vanuit de metafoer van ruimtelijke oriëntatie als een proces van doorlopende plaats- en richtingbepaling (Mooren, 2012). De hedendaagse filosoof Charles Taylor toont het essentiële verband aan tussen identiteitsvraagstukken en een bepaalde vorm van ruimtelijke oriëntatie: ‘Weten wie je bent, betekent namelijk dat je je kunt oriënteren in een ruimte waar zich vragen voordoen over wat het waard is om te doen en wat niet, over wat je onderschrijft en waar je je tegen verzet’ (Taylor, 2007, 69-70). Ruimtelijke oriëntatie is diep in de menselijke psyche verankerd, aldus Taylor.

Waarden hebben een motiverende kracht en spelen een rol in het organiseren van ons doen en laten en van ons beleven. Het vertrekpunt voor een ontwikkelingsproces is dan ook de mens zelf met zijn eigen unieke talenten. Het gaat in het oriëntatieproces van de talentopstelling om het vinden van een passende verhouding tussen wie jij bent met jouw talenten en de waarde(n) die je nastreeft (Vos & Mooren, 2011).

Talentpatronen zichtbaar en ervaarbaar

In een talentopstelling maak je het oriëntatieproces letterlijk zichtbaar en fysiek ervaarbaar in de

Veel gestelde onderzoeksvragen voor een talentopstelling

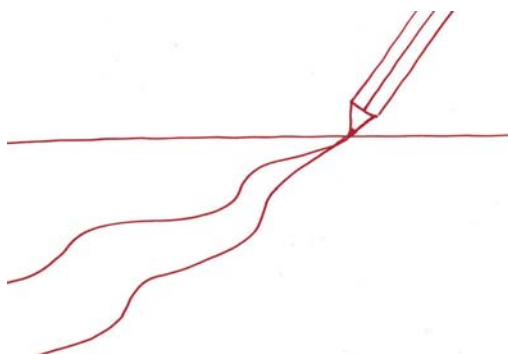
- Wat zijn mijn talenten en kan ik ze inzetten om mijn doel te bereiken?
- Hoe herken ik wanneer ik doorschiet in mijn talenten?
- Zijn mijn ambities wel van mezelf en liggen ze in lijn met mijn talenten?
- Vervul ik de juiste rol in mijn organisatie, gezien mijn talenten en ambities?
- Hoe kan ik anders omgaan met werkdruk, zodat ik mijn plezier en motivatie behoud?
- Wat zijn de effecten van hoge werkdruk op onze teamprestaties?
- Hoe nodig ik anderen uit om hun talenten beter in te zetten?

ruimte, met behulp van andere deelnemers. In een talentopstelling kan iemand een passende verhouding vinden tussen een doel dat hij wil bereiken en de eigen talenten die hij al in huis heeft. Op deze manier wordt voortgebouwd op wie iemand is, in plaats van dat gezocht wordt naar wat iemand mist of wat minder goed functioneert.

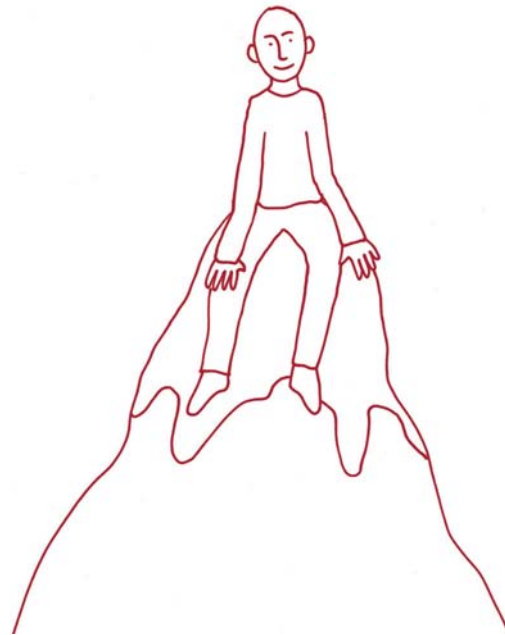
Belangrijk voor de ontwikkeling van je talenten is om zicht te krijgen op de dynamiek tussen je talenten: jouw talentpatronen. Talent kan worden opgevat als 'een natuurlijk en zich herhalend patroon van denken, voelen of zich gedragen, dat op een productieve manier kan worden ingezet' (Buckingham & Clifton, 2001, p.42). Wanneer mensen naast dit natuurlijke vermogen de juiste kennis en vaardigheden opdoen, kan dit leiden tot excellente prestaties.

Effecten van (werk)druk

Soms merk je dat je kunt 'overdrijven' in iets waar je juist goed in bent, of dat je belemmerd wordt door verwachtingen van jezelf, van anderen of door je eigen overtuigingen. Onder druk hebben we de neiging om te veel te doen van dat waar we goed in zijn. In een opstelling valt mij telkens weer op dat het effect van werkdruk of stress op het benutten van onze talenten letterlijk zichtbaar wordt: vaak geeft iemand een bepaald talent een zeer prominente plek in de ruimte, waardoor er een fixatie op een (vaak eenzijdige) manier van doen ontstaat. Een ervaring van een deelnemer:



Teken je pad. Illustratie: Olga Aussems.



Top of the hill. Illustratie: Olga Aussems.

'Ik heb een sterke actiegerichtheid. Op het moment dat ik in de opstelling een spannende situatie beschreef, plaatste ik mijn actiegerichtheid heel dicht bij mij. Zelfs zo dicht, dat ik alleen dat talent nog maar kon zien. Ik voelde daardoor veel houvast en zekerheid. Ik bedacht er zelfbij: "Ik moet wel in actie komen, want als ik het niet doe, doet niemand het." Deze overtuiging maakte dat ik angstvallig grip probeerde te houden op de situatie waardoor ik de twee andere talenten "leergierigheid" en "strategisch vermogen" uit het oog verloren was. Toen ik dat inzicht had en begreep dat ik in de eerste plaats voor mezelf in actie moest komen, kon ik deze talenten weer dichterbij halen en benutten en toen voelde ik mij direct krachtiger. Mijn perspectief verbreedde zich, ik overzag de verschillende belangen en mijn nieuwsgierigheid had ik weer terug. Dat gevoel van toen, heb ik meegenomen in mijn werk en... Het werkt!'

Te veel van een talent?

Wanneer iemand bijvoorbeeld actiegericht is, of juist empathisch of analytisch, dan kan het zijn dat hij onder druk 'doorschiet' in dit talent. We zijn vaak geneigd dit een zwak punt te noemen, maar ik zou het liever benaderen als 'te veel van het goede'. De oplossing ligt er dan *niet* in om te trachten te stoppen met actiegericht of empathisch of analytisch zijn, en ook *niet* in een compleet nieuwe manier van doen ontwikkelen. Je hebt alles al in huis! Interessanter is om te onderzoeken welke talenten je op zo'n moment uit het oog verliest. Wat *is* er wel, maar *zie* je niet? Welk vermogen laat je onbenut? Dit betekent: je perspectief verbreden naar wie je *ook* bent en de eenzijdige fixatie opheffen. De reden waarom we op een bepaald talent focussen, heeft vaak met een sterke overtuiging te maken, zoals bijvoor-

De methodiek van een talentopstelling

Er is een aantal methodische karakteristieken te benoemen die een talentopstelling kenmerken. Voor theoretische achtergrond vanuit een filosofisch en psychologisch perspectief over de verschillen met andere vormen van opstellingen (zoals familieopstellingen) verwijs ik naar een eerder gedaan wetenschappelijk onderzoek (Vos & Mooren, 2011).

Focus op succes

Een talentopstelling richt zich op het verdiepen van de kenmerken van succeservaringen. Een succeservaring kenmerkt zich door twee belangrijke componenten:

- 1) Er is een bepaald doel of iets wat voor jou van belang is verwezenlijkt.
- 2) Jij hebt dit voor elkaar gekregen door jouw unieke talenten in te zetten.

In het oriëntatieproces van de talentopstelling wordt gezocht naar de optimale verhouding tussen je talenten en drijfveren. Een opstelling kan vertrekken vanuit een concrete (werk)casus of gericht zijn op talentpatronen die spelen ten opzichte van een algemene waarde of drijfveer die iemand nastrevenswaardig acht in zijn werk en/of leven.

Toekomstgericht

Het tweede kenmerk van een talentopstelling is dat deze toekomstgericht is. Dit betekent overigens niet dat er geen relatie is met het verleden. Er zit altijd een verhaal achter ieders ontwikkeling van zijn talenten. Soms ben je heel goed in iets geworden, uit noodzaak onder omstandigheden waar andere talenten meer 'vrij' zijn. De nadruk ligt in een talentopstelling niet op het reconstrueren van deze ontstaansgeschiedenis, maar op de huidige effecten ervan op het benutten van talent in het dagelijks handelen.

Aan de slag ...

Tot slot wordt er in een talentopstelling ook nadrukkelijk een praktische vertaalslag gemaakt. Gedragsverandering moet je *doen*, dit ontstaat niet vanzelf uit mooie inzichten. Wat staat je te doen? Hoe ga jij je positioneren in je functie als je je talenten optimaal wilt benutten? Wat is daarvoor de eerste stap die je morgen (op het werk) gaat nemen?

beeld 'als ik het niet doe, doet niemand het' of 'ik wil koste wat kost een conflict vermijden'.

Als ..., dan ...

Een tweede belangrijk effect dat mij in het werken met de dynamiek van talenten opvalt, is dat we onder druk vaak geneigd zijn om ons talent exclusief voor de buitenwereld in te zetten en niet meer voor onszelf. Dus iemand die empathisch is, leeft zich in iedereen in, wil anderen tevreden stellen, maar vraagt zich niet af hoe hij zichzelf voelt. Of iemand met een groot verantwoordelijkheidsbesef zorgt goed voor anderen, maar houdt onvoldoende rekening met zijn eigen welzijn. Een reden kan het bestaan van eigen onvervulde behoeften zijn, die zich manifesteren in de vorm van 'als ik nu maar eerst ..., dan ...'.

Topografie van Talent: een plek voor talent in de organisatie

Talentopstellingen gaan niet over 'wat' je doet, maar over 'hoe' jij op jouw natuurlijke wijze verschil maakt en uiting geeft aan 'waarom' je doet wat je doet. Het ervaren van het effect van de verschillende posities van je talenten doet een sterk appel om te gaan staan voor wie je ten diepste



Tussentijd Talentopstellingen.

bent. Het maakt dat iemand letterlijk in beweging komt, zijn eigen overtuigingen kan herzien en in zijn eigen kracht kan gaan staan. Hoe spannend het soms ook is om je talenten ten volle te benutten, je zult merken dat bewustwording omtrent je eigen talenten en het opheffen van belemmerende patronen daarin, tot een ervaring van zingeving en succes kan leiden. Wanneer de mens groeit, groeit de organisatie. ●

Literatuur

- Buckingham, M. & D. Clifton (2001). *Now, discover your strengths*. London: Pocket Books.
- Mooren, J.H.M. (2012). *Verbeelding en bestaansoriëntatie*. Utrecht: De Graaff.
- Seligman, M.E.P. & C. Peterson (2003). *Positive clinical psychology*. In: L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (Eds.). *A Psychology of human strengths. Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. Washington, DC: APA.
- Taylor, C. (2007). *Bronnen van het zelf - De ontstaansgeschiedenis van de moderne identiteit*. Rotterdam: Lemniscaat.
- Vos, B.J. & J.H.M. Mooren (2011). The Moral Field – constellations work from a moral perspective. *International Constellations Journal*, issue 18, pp. 70-75 (te downloaden via www.talentopstellingen.nl)



Dr. Brenda Vos is eigenaar van 'Brenda Vos - Topografie van Talent' en docent in het excellentieprogramma van de Universiteit Utrecht. Tevens is zij werkzaam als zelfstandig organisatieadviseur en (team)coach op het gebied van ethiek, leiderschap en talentontwikkeling. www.brendavos.nl E-mail: info@brendavos.nl