

# Ga voor talent



**Bij jezelf – binnen je team – als talentgericht leider  
en ga voor het groter geheel!**

**Kobe Michiels  
2019**

**[www.gofortalent.be](http://www.gofortalent.be)**



## Inhoudstabel

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Voorwoord.....                                                 | 5  |
| Motivatie.....                                                 | 6  |
| Ervaring.....                                                  | 7  |
| Metafoor.....                                                  | 8  |
| <b>Deel 1</b>                                                  |    |
| Het talentgericht kijken naar onszelf.....                     | 9  |
| Waarom talentgericht kijken naar onszelf?.....                 | 12 |
| <b>Deel 2</b>                                                  |    |
| Het talentgericht kijken naar processen in teamverband.....    | 15 |
| Als inspiratie een talent- en kansenpiramide.....              | 17 |
| Waarom talentgericht kijken in teamverband naar processen..... | 19 |
| Metafoor.....                                                  | 20 |
| <b>Deel 3</b>                                                  |    |
| Het talentgericht kijken naar leidinggeven.....                | 21 |
| Waarom talentgericht kijken naar leidinggeven?.....            | 25 |
| <b>Deel 4</b>                                                  |    |
| Op naar talentenhelikopter.....                                | 27 |
| Hoe te werk naar het groter geheel.....                        | 29 |
| Beeld van een talentenhelikopter.....                          | 30 |
| Cyclus in een notendop.....                                    | 32 |
| Handvaten – formulieren – documenten.....                      | 34 |
| Talent mijn vriend.....                                        | 41 |
| Missie Ga voor talent – Go for talent.....                     | 46 |
| Slotbeschouwing.....                                           | 47 |
| Bronnen.....                                                   | 48 |
| Ter inspiratie.....                                            | 49 |
| Slotwoord van Lou Van Beirendonck.....                         | 56 |



## Voorwoord

In het bos staan de bomen netjes naast elkaar, alsof er niks anders is, ze trotseren gewillig de natuur. Soms is het koud en dan houden zij hun energie binnenin, soms is het warm en wapperen de bladeren ten volle. Het zijn bomen van mensen die ik wil bedanken, die ervoor gezorgd hebben dat 'Ga voor talent' spreekt in woorden van ervaringen, in metaforen om even bij stil te staan of in overtuigingen van hetgeen we allemaal bezitten, talent. Hierbij bedank ik Professor Lou Van Beirendonck, Leen Vandeweerd en Danny Bontinck om mij te voeden met vragen en stiltes, maar vooral om mij aan te moedigen om dit praktisch boek te schrijven, over hoe we talent een vaste waarde willen, mogen en kunnen geven in elke vorm van menselijk contact. Ook mijn lof voor iedereen die me gevoed heeft met kennis en ervaringen. Vanuit deze ervaringen wil ik dit boek dan ook opdragen aan de toekomst, alle kinderen.

## Motivatatie

De motivatie is als een kans, een opportuniteit om met talent aan de slag te gaan, om iedereen er van bewust te maken dat het prima is om vanuit een positief mensbeeld te kijken, te ontdekken, te leren en samen te groeien in onze dagdagelijkse activiteiten. Hiervoor is soms moed nodig, is het soms lastig en confronterend maar zo is het ook bij het tot stand komen van 'Ga voor talent'. In dit boek wil ik aantonen dat kiezen voor talent een absolute meerwaarde is. Het zal ons inzichten geven hoe we elke organisatie, elk team en in het bijzonder onszelf kunnen verrijken door te leren van elkaar.



*THE SUN SETS SAIL Rob Gonsalves (1959 - 2017)*

‘ een beeld zegt soms meer dan duizend woorden ‘

## Ervaring

Dit boek spreekt vanuit ervaringen met mensen in verschillende processen, met mezelf als werknemer, werkleider, trainer, coördinator, adjunct-directeur, project- en kwaliteitscoördinator en ten slotte in mijn huidige job als talent- en procescoach. Hierdoor heb ik het geluk gehad om ervaringen op te doen in verschillende domeinen van leidinggeven, van managen in functie van mens en proces. Het gaf me inzichten hoe veranderingen de beste slaagkansen hebben door te kiezen voor een lerende participatie in functie van persoonlijke- en organisatiegroei.

Hierdoor kreeg ik de overtuiging om te schrijven over talentgroei binnen drie domeinen:

- Het talentgericht kijken naar onszelf.
- Het talentgericht kijken binnen onze processen in teamverband. (activiteiten)
- Het talentgericht leidinggeven.

Het gaf me de mogelijkheid om een helikopterzicht op te nemen en vast te stellen dat elk domein sterk verbonden is met elkaar. Vanuit deze ervaringen wil ik jullie graag mijn visie toelichten in dit praktisch boek.

## Metafoor

Ik ben een krokodilwachter

en voed me met jouw gulheid. Op de vlakke van  
onze zandbanken ben ik je kleine nestvlieder en  
roep krrrr krrr..

Nietig pik ik als een tandenstoker, dat jij me wil  
gedogen in en na dit leven. Ik kom en ren en pik  
en vlieg, uw wil is mijn leven.

Ik kan alles voor jou geven, ik kan mijn hoofd aan  
jou vastklampen, mijn geluk aan jou knopen en  
blijvend zal ik hopen.

Ik ben een krokodilwachter

en doe waarvoor ik gekomen ben. Jij en ik en de hik.  
Ik zal je ontdoen van alle bloedzuigers, op en neer zal  
ik bij je komen.

Maar niet zij aan zij, dan zou ik eeuwig voor je sterven.

Ik ben een krokodilwachter

en ook ben ik verre weg en jeukt ons gemis, ik zal altijd  
bij je neerdalen.

Oog in oog, tand om tand.

*Gedicht van 'Kobe Michiels'*

## Deel 1

### Het talentgericht kijken naar onszelf.

Hoe talenten beeldend spreken bij dit gedicht van de krokodilwachter en de krokodil geeft me de ruimte om volgende zaken mee te geven:

- Ik voed me met jouw gulheid, met de ruimte die je me geeft van willen, mogen, en kunnen.
- Ik doe waarvoor ik gekomen ben, jij en ik, wij samen met onze talenten.
- Ik zal je ontdoen van alle bloedzuigers, op en neer zal ik bij je komen maar niet zij aan zij.. elk zijn sterkte..
- Ik zal altijd bij je neerdalen omdat we weten wat we aan elkaar hebben.
- Verder is de relatie uniek omdat ze elkaar nodig hebben, dag in dag uit. Ze hebben voor elkaars talenten gekozen omdat ze elkaar ondersteunen

Om talentgericht naar onszelf te kijken kunnen we gebruikmaken van volgende talent- handmethodiek.



# Gofortalent

- **Duim:** welke talenten gebruik ik?
- **Wijsvinger:** welke talenten zou ik kunnen en willen inzetten?
- **Middelvinger:** waar heb ik minder talent voor?
- **Ringvinger:** waar heb ik kansen gemist om mijn talenten in te zetten?
- **Pink:** welke talenten zou ik graag ontwikkelen en welke hefboomen kunnen mij daarbij helpen?

De volgende vragen bieden een waaier aan ontdekkingsmogelijkheden om in te zoeken op zichtbare en nog onzichtbare talenten. Ze geven stof tot positieve dialoog om samen op onderzoek te gaan. Wat drijft iemand, waar liggen zijn/haar interesses. De talent- handmethodiek kan binnen Human Resource gebruikt worden bij het plaatsen van een vacature, selectie en werving, onthaalprocedure, het coachen op verschillende domeinen. Het biedt tevens visuele verbanden met de andere domeinen die later in het boek worden besproken.



## Waarom talentgericht kijken naar onszelf.

Door bewust stil te staan bij onze talenten creëren we kansen om te leren van elkaar. Het biedt de mogelijkheid om via dialoog anders te kijken naar het functioneren, naar onszelf en op zoek te gaan naar talenten.

### Metafoor

Naar aanleiding van een kunstwerk dat mijn vader Christ Michiels



*Sculptuur Christ Michiels*

creëerde, breng ik graag volgend beeld. Als je door de kijkbuis kijkt is de werkelijkheid vrij beperkt. Ze biedt een beknopt zicht over de horizon, ook al reikt ze ver.

Er is echter veel meer te ontdekken dan enkel het zicht van één mens. Hoe ver reiken de bergen als we samen van links naar rechts kijken, als we in teamverband de krachten bundelen om in het woud de rivier te vinden en op zoek te gaan naar nieuwe inzichten, drijfveren, kortom talenten.

### wat vond je van het gesprek

Als ik het Mady vraag zegt zij:  
'weten hoe anderen over je talenten denken.  
Talenten waar ikzelf in wil uitblinken, en die dan  
ook door anderen benoemd worden,  
schitterend '

*'paraatheid is een mindset om te groeien, levenslang'*



## Deel 2

### Het talentgericht kijken naar processen in teamverband.

Ook hier liggen er kansen om op onderzoek te gaan naar talenten. In dit domein richten we ons op de processen, activiteiten en kijken we vooral naar kansen die te maken hebben met het managen van onze processen. Hoe kijken we samen naar het plannen, het doen, het evalueren en in het bijzonder het samen groeien door bij te sturen. Binnen een team zijn er mensen die sterk zijn in het plannen, anderen zijn geboren doeners en nog anderen groeien door iedereen mee te nemen in het borgen van processen. Het is dan ook boeiend om de talent- handmethodiek los te laten in teamverband.



- **Duim:** welke talenten gebruiken wij in onze activiteiten?
- **Wijsvinger:** welke talenten zouden wij kunnen en willen inzetten binnen onze activiteiten?
- **Middelvinger:** waar hebben wij minder talent voor binnen onze activiteiten?
- **Ringvinger:** waar hebben wij kansen gemist om onze talenten in te zetten in onze activiteiten?
- **Pink:** welke talenten zouden wij kunnen ontwikkelen en welke hefboomen (andere teams) kunnen ons daarbij helpen?

Door binnen het team te focussen op onze sterktes en op kansen richten we ons op positieve energie en zoeken we naar oplossingen voor andere teams in onze organisatie.

*‘problemen zijn eigenlijk kansen’*

**wat vond je van het gesprek**

Als ik het Philippe vraag zegt hij:

‘het was leuk stil te staan bij mijn drijfveren,  
de analyse sedert mijn jeugd is een rode draad.

Drijfveren en motivatie komen  
duidelijk tot uiting, knap ‘

*‘als je ruimte wil geven voor dialoog praat  
dan met en niet over iemand’*

## Als inspiratie een talent- en kansenpiramide!



Kans op conflict daalt door in te zetten op talent en problemen als kansen te zien

Voor sceptische geesten wil ik gerust de pet opzetten dat problemen niet vanzelfsprekend als kansen beschouwd mogen worden. Niettegenstaande deze visie merkte ik op bij het begeleiden van planningsdagen dat het starten met het bespreken van wat goed loopt binnen de processen de dialoog ten goede komt. Zo hebben de medewerkers niet het gevoel dat zij zich moeten wapenen. Iedereen wordt uitgenodigd om na te denken over kansen. Voor mij gaat het over de mindset die we aanwakkeren, die we opschudden door binnen onze processen te lonken naar horizons waar we met zijn allen verantwoordelijkheidsgevoel voor krijgen, omdat we samen op onderzoek gaan om te leren.

‘herinner je nog de eerste keer dat je leerde schrijven,  
men zegge het voort, oefening baart kunst vol talenten’



## Waarom talentgericht kijken in teamverband naar processen.

Het verband tussen mens en proces in team!



*"Amsterdamsche Brandweer Springzeil" Collectie Ad Tiggeler.*

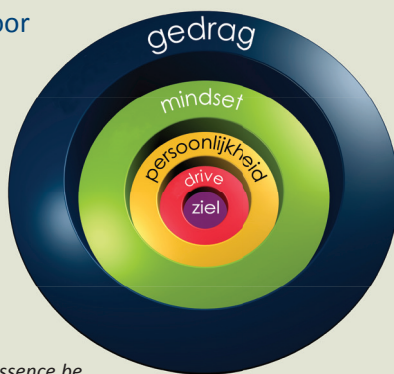
*'om talent te laten ontwikkelen is het belangrijk een vangnet te bieden zodat springkracht ontstaat voor de toekomst'*

Naast springkracht geeft het talentgericht kijken in teamverband zicht op de talenten van andere teams, zodat er kruisbestuiving kan ontstaan.

## Metafoor



Als we de unieke visie van Quintessence als beeld gebruiken om bewust op zoek te gaan naar talent, naar onze mindset en persoonlijkheid, dan gaan we zoals de matruschka's op ontdekking. We kijken dieper dan het gedrag, we gaan op zoek naar drijfveren, naar de ziel en bron van energie. De matruschka's staan hiervoor garant. Zij beelden het dieptemodel van Quintessence uit en laten het leven. Zij zorgen voor een meerwaarde van inspiratie, van kansen voor groei voor talent bij elke persoon.



*illustraties: [www.quintessence.be](http://www.quintessence.be)*

## Deel 3

### Het talentgericht kijken naar leidinggeven.

Als laatste snij ik graag het belangrijkste domein aan. Hoe zorgen we ervoor dat we talent kansen geven om ontdekt te worden. Je hoort het vaak: wie het schoentje past, trekt het aan. Was dat werkelijkheid bij het talentgericht leidinggeven dan zou ik dit boek niet geschreven hebben. Om talentgericht leiding te geven is het essentieel dat je een betrokken coach bent, een respectvol luisterend oor, een teamgenoot, volwassen, creatief open en to the point. Met volwassen bedoel ik dat je niet in een ouderrol of kinderrol gaat kruipen maar vanuit een onderzoeksbil gaat kijken. Bij talentgericht leidinggeven zorg je voor een sfeer waar er op onderzoek kan gegaan worden. Waar we via waarderend kijken een leerklimaat ontwikkelen om de talenten verder in te zetten, of om ze te ontdekken bij jezelf en in teamverband. Hiervoor is het systematisch betrokken zijn een absolute mijlpaal. Zowel voor de talentgerichte leidinggevende als voor alle leden van het team. Er zijn geen verrassingen in het talentgericht leidinggeven. We schenken klare wijn door planmatig en regelmatig het talentplan te bespreken. Bij talentgericht leidinggeven zoeken we samen naar uitdagingen die inspirerend werken. Vanuit mijn ervaring merk ik op dat iedereen gemotiveerd wordt als we samen waarderend op onderzoek gaan, als ik de ruimte geef en doorvraag naar interesses, drijfveren en talenten. Motiveer de ander, vraag of je iets kan betekenen. Stimuleer het doel door het te visualiseren. Ga in dialoog om samen te leren van elkaar en biedt ruimte om te groeien. Bij talentgericht leidinggeven zijn er

geen ego's of bouwstenen zoals macht, die verhinderen om collectief te leren. Neen, we gaan voor kansen en voor ontwikkeling, we gaan voor de mens, het team, de processen in een talentgerichte cultuur en dit in één groter visueel geheel.

### wat vond je van het gesprek

Als ik het Rudi vraag zegt hij:

'Het doet je nadenken over wie ben ik,  
wat ben ik en waar sta ik'

*'talentgericht leidinggeven begint met jezelf de  
vraag te stellen, hoe denkt en voelt de ander  
vanuit zijn kernbeleving'*

Graag deel ik volgende ervaring. Toen ik als werkleider wekelijks een overleg hield nam ik grotendeels het woord. De onderwerpen kwamen vanuit het team winkels. Het viel op dat er niet veel input kwam toen ik met een plan kwam om de goederenstroom te hertekenen. Nog dezelfde week kwam ik een vriend tegen die de onderwijsstructuur in Nederland had hervormd. Hij vroeg 'hoe gaat het op je werk?' Ik legde hem in alle geuren en kleuren uit hoe gepassioneerd ik was. Hij vroeg me of ik veel respons kreeg, en ik gaf toe dat ik eigenlijk alles

invulde over de werkplek van de ander, over hoe ik dacht dat zij het best konden werken. Vanuit mijn hoofd, mijn bureau maakte ik plannen. Hij zei: 'zorg dat wat er in de wandelgangen besproken wordt in de vergadering komt, en werk met onderwerpen, en vraag aan hen hoe zij erover denken, wat hun ideeën zijn, hoe zij het zien.' En zo geschiedde, ik ging in dialoog op teamniveau net als op individueel vlak, met schitterende resultaten als gevolg bij mens, team en proces.

*'kennis kan je leren, wijsheid kan enkel groeien met de jaren'*

Een andere ervaring waardoor ik talentgericht leidinggeven van harte promoot is het feit dat ons nieuw logo ontworpen is door een medewerker die in een tijdelijke tewerkstellingsmaatregel was aangesteld, net zoals onze huidige communicatieverantwoordelijke. Ik herinner me als de dag van gisteren dat ik onze communicatieverantwoordelijke vroeg om perceptiemetingen om te zetten in grafieken. Toen ik de dag nadien vroeg of het lukte zei hij doodleuk: 'Deze zijn reeds afgewerkt Kobe.' Ik vroeg me direct af wat hij vroeger had gedaan, hoe het kwam dat hij de grafieken zo vlug en correct had opgemaakt. We gingen in dialoog en op ontdekking en het werd snel duidelijk dat hij veel kennis had opgedaan in de journalistiek en de wereld van televisie. Door zijn kennis en drijfveer hebben we een nieuwe website en spelen we vlijtig mee op de sociale media, en als klap op de vuurpijl hebben we een extern en intern communicatieplan.

## wat vond je van het gesprek

Als ik het Reintje vraag zegt zij:  
' Heel correcte weergave van  
persoonlijkheid, individu '

Het talentgericht kijken naar leidinggeven is voor elke organisatie een meerwaarde, het prikkelt het denken, het onderzoeken en het samen ontwikkelen... Dus ja, ook hier kan je gebruikmaken van de talent-handmethodiek.



- Duim: welke talenten gebruik ik van talentgericht leidinggeven?
- Wijsvinger: welk talent zou ik kunnen en willen inzetten in functie van talentgericht leidinggeven?

- Middelvinger: waar heb ik minder talent voor bij talentgericht leidinggeven?
- Ringvinger: waar heb ik kansen gemist om talentgericht leidinggeven in te zetten?
- Pink: welk talent in functie van talentgericht leidinggeven zou ik kunnen ontwikkelen en welke hefboomen (andere mensen) kunnen mij daarbij helpen?

*‘talentgericht leiderschap is bewust leren kijken naar zichtbare en nog onzichtbare talenten om mens en organisatie te laten groeien’*

## Waarom talentgericht kijken naar leidinggeven.



Het zijn leiders die een klimaat kunnen scheppen om op onderzoek te gaan naar talenten. Zij maken het verschil door anderen te inspireren en door top-down het goede voorbeeld te geven.

### Talent

Ik hoef niet te spreken want ik zeg het al  
stomverbaasd ben ik gebundeld  
mijn hart tikt sneller dan het denken  
ik doe het met geraspte smaak  
als een stroom van lust  
reikhalzend is de kosmos  
van verre weg en toch nabij  
die sterrenslag  
er is geen afgebakend territorium  
het is als zinken in helder water  
gapend en onbedekt  
tot op de bedding  
van je drijfkracht

*Gedicht van ' Kobe Michiels '*

## Deel 4

### Op naar talentenhelikopter.



Door de talent- handmethodiek toe te passen binnen de drie domeinen gaan we kansen benutten om talenten te verzamelen, om ze verder te ontdekken, te ontplooien. De vraag stelt zich echter hoe we hier verder mee kunnen omgaan? Hoe gaan we het grotere geheel in kaart brengen?



Om het grotere geheel in beeld te brengen heb ik mij laten inspireren door de A3 methodiek van Henk Doeleman en door Lean management, waar er veelvuldig gebruikt gemaakt wordt van visueel management. Tijdens de ervaringen die ik opgedaan heb als project- en kwaliteitscoördinator merkte ik op dat het visualiseren kansen biedt om samen te kijken naar een groter geheel. Ik wil jullie daarom inspireren om jaarlijks gesprekken te voeren over talent, over talentgericht leidinggeven binnen mens en proces, en deze visueel voor te stellen via een A3 methodiek. Zo krijgen we kansen om naar het grotere geheel te kijken en talenten systematisch te waarderen, ontdekken, ontwikkelen en inzetten.

## Hoe te werk naar het groter geheel.

Als eerste stap kijken we talentgericht naar onszelf. Om deze stap te voeden kan een taken- en competentieprofiel als inspiratie gebruikt worden. In deze fase is het belangrijk om lang genoeg stil te staan bij de verschillende vragen van de talentgerichte handmethodiek. Indien gewenst kan er gebruik gemaakt worden van aanvullende methodieken zoals het delen van positieve ervaringen op en buiten het werk of een 360 graden onderzoek. Als tip geef ik mee dat we enkel talenten verzamelen die ruimte kunnen krijgen zodat ze inspirerend en nuttig zijn voor mens, proces en het team.

Na de eerste stap kunnen we samen kijken naar talentgericht leidinggeven. Graag geef ik als inspiratie een aantal vragen mee:

- Hoe geef ik als talentgericht leidinggevende ruimte om samen op waarderend onderzoek te gaan?
- Hoe stimuleer ik het dialoog op volwassen wijze zodat kansen besproken worden?
- Hoe zorg ik voor betrokkenheid bij mens, team en talentgericht leidinggeven?
- Welke talentgerichte competenties gebruik ik? (profiel)
- Hoe inspireer ik uitdagingen en zorg ik ervoor dat talenten ruimte krijgen?
- Welke talenten van de handmethodiek nemen we mee naar het team?

- Heb ik zicht op de talenten van mijn team binnen onze activiteiten? (planner, doener, checker, evaluatie, borger... )
- Enz...

Het samen kijken naar stap 1 en 2 doen we als talentgericht leidinggevende met onze teamleader, verantwoordelijke, ...Met het talentenonderzoek van stap 1 en 2 kunnen we in teamverband de A3 methodiek gaan toepassen. Zo kijken we samen talentgericht naar een groter geheel binnen onze processen.

## Beeld van een talenthelikopter.



schrijf hier op voorhand **de resultaten** van het talentgericht leidinggeven op.

- Welke talenten gebruiken wij bij talentgericht leidinggeven ?
- Welke talenten kunnen en willen wij meer inzetten bij talentgericht leidinggeven?
- Waar hebben minder talent voor bij talentgericht leidinggeven?
- In welke contexten hebben we kansen gemist om talentgericht leidinggeven in te zetten?
- Welke talenten zouden we graag ontwikkelen bij talentgericht leidinggeven en welke hefboomen kunnen ons daarbij helpen?



Schrijf hier op voorhand **de resultaten** van het talentgericht kijken naar ons zelf.

- Welke talenten gebruiken wij?
- Welke talenten kunnen en willen wij meer inzetten?
- Waar hebben minder talent voor?
- In welke contexten hebben we kansen gemist om onze talenten in te zetten?
- Welke talenten zouden we graag ontwikkelen en welke hefboomen kunnen ons daarbij helpen?

Bespreek als team het talentgericht kijken binnen onze processen en schrijf samen **de resultaten** op!

- Welke talenten gebruiken wij binnen onze activiteiten ?
- Welke talenten kunnen en willen we meer inzetten binnen onze activiteiten?
- Waar hebben we minder talent voor binnen onze activiteiten? (PDCA of waar liggen er kansen)
- In welke contexten hebben we kansen gemist om onze talenten in te zetten binnen onze activiteiten?
- Welke talenten zouden we graag ontwikkelen en welke hefboomen kunnen ons daarbij helpen?



Het samen talentgericht kijken naar onze processen in teamverband doen we via een PDCA gedachte (plannen, doen, controleren en bijsturen). In elk team hebben we mensen nodig die goed kunnen plannen, anderen zijn van nature doeners en nog anderen kijken graag of alles gelopen is zoals verwacht. Zo verzamelen we samen kansen en kunnen we kijken hoe we elkaars talenten kunnen ontdekken, ontwikkelen en inzetten...

*‘visualiseren van talenten in processen stimuleert betrokkenheid en goesting om van elkaar te leren’*

### Cyclus in een notendop, ervaring in praktijk.



Ervaringen maken ons wijzer, ook bij ons op het werk en erbuiten. Het samen in dialoog gaan op zoek naar talenten en drijfkrachten gekoppeld aan competenties bieden een waaier aan mogelijkheden. Nooit eerder zag ik zoveel blinkende ogen van bevestiging. Het samen op zoek gaan naar drijfveren die ze zelf kiezen is een schot in de roos, zeker als het door collega's erkend wordt via 360 graden feedback. Doorheen het boek plaatste ik bewust een aantal quotes die ik cadeau kreeg na het voeren van gesprekken met de handmethodiek, het dieptemodel van Quintessence en de drijfveren van TMA. Het is duidelijk dat talent een hoogvlieger is bij mens en proces!

### **wat vond je van het gesprek**

Als ik het Lou vraag zegt hij:

‘ je tools zijn goed maar belangrijker, je gelooft in groei bij mensen en dat is de drive en ziel die je in je draagt ‘

## Handvaten – formulieren – documenten.



Gofortalent

### Handleiding handmethodiek met dieptemodel



#### Als aanvulling een aantal extra tips:

- Wat deed je graag als kind, adolescent, wat waren jouw dromen, hoe keek je naar het leven, welke talenten had je toen, waar had je graag meer energie in gestoken, welke kansen kreeg je en welke kansen heb je benut.
- Welke waarden vond je belangrijk, wat betekende dit voor jou.
- Heb je toen talenten ontdekt door anderen.



## **Blanco bevragen andere collega's**

*Waar houdt ..... van?*

*Waar staat ..... niet voor te springen?*

*Wat voor een persoonlijkheid is .....*

*Welke waarden zou hij/zij met zich meedragen?*

## Blanco Drijfveren

|                                      |                         |                          |
|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Onafhankelijkheid denken en handelen | Volharding              | Afwisseling              |
| Ambitie en uitdaging                 | Hulpverlenen            | Sociabiliteit en contact |
| Eigenwaarde                          | Confrontatie            | Doelgerichtheid          |
| Verantwoording en Leiderschap        | Energie en actie        | Sociale empathie         |
| Ontzag                               | Steunbehoefte           | Besluiten nemen          |
| Pragmatisme                          | Extraversie             | Orde en structuur        |
| Conformereren                        | Stressbestendig en druk | Dominantie               |
|                                      | Aanzienbehoefte         |                          |

*Duidt zeven drijfveren aan die voor jou belangrijk zijn. Daarna duidt je er terug drie aan binnen de zeven drijfveren die je had aangeduid. Zo krijg je drie drijfveren die er bovenuit steken.*

| Drijfveren | Waarom is deze drijfveer voor jou belangrijk? |
|------------|-----------------------------------------------|
| 1.         |                                               |
|            |                                               |
| 2.         |                                               |
|            |                                               |
| 3.         |                                               |
|            |                                               |



## Het talentgericht kijken naar ons zelf

**Datum gesprek:**

**Team:**

**Wie:**

Duim: welke talenten gebruik ik? Noteer een tweetal talenten die men dagdagelijks gebruikt.

➤ ..

➤ ..

Wijsvinger: welke talenten zou ik kunnen en willen inzetten? Zijn er talenten die we niet kennen?

➤ ..

➤ ..

Middelvinger: waar heb ik minder talent voor?

➤ ..

➤ ..

Ringvinger: waar hebben we kansen gemist om mijn talent in te zetten?  
Zoek samen naar contexten zodat het concreet wordt.

➤ ..

➤ ..

Pink: welke talenten zou ik graag ontwikkelen en welke hefboomen kunnen mij daarbij helpen? Ga samen na wat de drijfkracht is om talent te laten ontplooiën.

➤ ..

➤ ..



## Het talentgericht kijken naar leidinggeven.

**Datum gesprek:**

**Team:**

**Wie:**

Duim: welke talenten gebruik ik van talentgericht leidinggeven?

➤ ..

➤ ..

Wijsvinger: welke talenten zou ik kunnen en willen inzetten in functie van talentgericht leidinggeven?

➤ ..

➤ ..

Middelvinger: waar heb ik minder talent voor bij talentgericht leidinggeven?

➤ ..

➤ ..

Ringvinger: waar hebben we kansen gemist om mijn talentgericht leidinggeven in te zetten?

➤ ..

➤ ..

Pink: welke talent in functie van talentgericht leidinggeven zou ik kunnen ontwikkelen en welke hefboomen kunnen ons daarbij helpen?

➤ ..

➤ ..



## Talentgericht kijken naar onze processen in teamverband

| Activiteit 1 | Plannen | Het doen - uitvoeren | Controleren | Bijsturen - borgen |
|--------------|---------|----------------------|-------------|--------------------|
| ➤ ..         | ➤ ..    | ➤ ..                 | ➤ ..        | ➤ ..               |
|              | ➤ ..    | ➤ ..                 | ➤ ..        | ➤ ..               |
|              | ➤ ..    | ➤ ..                 | ➤ ..        | ➤ ..               |
|              | ➤ ..    | ➤ ..                 | ➤ ..        | ➤ ..               |

Aanvullende tips – maak het visueel:

- Vul gerust samen in wie waar talent voor heeft .
- Indien iemand goed is in plannen hoe uit zich dat? (bv planningsbord)
- Maken we gebruik van een talentenmatrix? (taken – competenties)
- Maken we tijdens het uitvoeren gebruik van een checklist? (formulier)
- Hoe zorgen we voor een betrokkenheid bij controle?
- Bespreken we de activiteiten op regelmatige basis? (systematisch werken - leanbord)
- Hoe kijken we naar kansen binnen ons team?
- Welke kansen gaan grote impact hebben?
- Welke formulieren, documenten en handleidingen gebruiken we?



## Het talentgericht kijken naar processen in teamverband

**Datum gesprek:**

**Team:**

**Wie:**

Duim: welke talenten gebruiken wij in onze activiteiten?

➤ ..

➤ ..

Wijsvinger: welke talenten zouden we kunnen en willen inzetten binnen onze activiteiten?

➤ ..

➤ ..

Middelvinger: waar hebben wij minder talent voor binnen onze activiteiten?

➤ ..

➤ ..

Middelvinger: waar hebben we samen kansen om talenten in te zetten in onze activiteiten?

➤ ..

➤ ..

Ringvinger: waar hebben we kansen gemist om mijn talent in te zetten?

➤ ..

➤ ..

Pink: welke talenten zouden we kunnen ontwikkelen en welke hefbomen (andere teams) kunnen ons daarbij helpen?

➤ ..

➤ ..

## Talent mijn vriend.



krantenknipsel "De Gentenaar" mei 1984

Talent is ontdekken. Toen ik als jonge knaap voetbalde bij KAA Gent kwam ik body tekort en begon ik te lopen. Zo ontdekte ik een eerste talent. Een tweede talent werd me gegund door het leven, door de liefde en zijn verhaal. Nog geen zes jaar geleden begon ik gedichten te schrijven en het was mijn vader die me erop attent maakte dat ik het niet mocht loslaten, dat ik het vorm moest geven, dat het mij zou vormen in alle facetten van mijn mens zijn, en dat er anderen zouden van kunnen genieten. Zo ontstond de bundel 'Drijfkracht' met o. a. de krokodilwachter.

## Talent is mijn zielsgenoot!

Als een vis in het water, zwemmen leer je door te oefenen. Mijn motivatie was er snel, de redder zei tegen me ' als je leert zwemmen mag je van de wiplank springen. Het was natuurlijk niet enkel oefenen, ik was klaar om de bewegingen te leren, te begrijpen en om ze daarna eigen te maken. Het doet me tevens denken aan de eerste keer dat ik mocht beginnen schrijven, hoe moeilijk het was om de pen te hanteren. Maar nu denk ik er zelf niet meer over na, zo simpel kan het zijn. Zo denk ik ook over talent.

Talent is niet enkel aangeboren en gelukkig maar! Ook later toen ik op vrij jonge leeftijd een marathon liep merkte ik op dat drijfkracht en inzet heel veel betekenen. Niks voor niks, willen leren, willen groeien maakt je tot wie je bent. Professor Lou Van Beirendonck spreekt niet voor niks over 10 000 uren! Niet gaan bestaat niet is als een winnaar die niet goed kan verliezen, ook bij talent loopt het niet altijd vanzelfsprekend omdat er dieperliggende bronnen aanwezig zijn.

Wat men ziet is maar het topje van de ijsberg en dat heb ik gelukkig mogen ontdekken door gebruik te mogen maken van hefboomen. Zo heb ik ervaring kunnen opdoen als werkleider met diverse medewerkers. Hierdoor heb ik het geluk gehad om een coach te mogen ontmoeten die in mij geloofde en me vroeg om coördinator te worden en mijn creativiteit liet botvieren waardoor we een Cultuurprijs in de wacht sleepten te Lille. Hij zorgde ervoor dat ik ruimte kreeg om te ontwikkelen, om te groeien en dat werd ook opgemerkt binnen de sector waar ik werkte. Ik werd weggeplukt en werd operationeel verantwoordelijk voor het organiseren van een fusie tussen twee organisaties.

De beste leerschool voor het leven, veranderingsmanagement met weerstand. Ook hier kreeg ik de ruimte om met een team van twaalf verantwoordelijken op weg te gaan. We gaven elkaar de hand en behaalden samen een Revisie label en ontwikkelden een kwaliteits-handboek volgens het EFQM model.

Verandering gaat samen met groei pijnen en dat vergt moed maar geeft duidelijk zicht op de toekomst. Binnen de sector behaalde ik een gouden plak voor de origineelste aanpak bij het auditen van andere collega partners. Zo gezegd zo gedaan kreeg ik een nieuwe opportuniteit en werd ik in een andere organisatie kwaliteits-coördinator waarbij we ons ESF label vlot haalden. In deze organisatie werk ik nu nog steeds als talent- en procescoach. Een job die op mijn lijf is geschreven omdat ik geloof in groei van mensen, omdat ik van ondervinding weet dat het werkt.

Ik ben een levend voorbeeld door alle functies die ik heb mogen doorlopen (coördinatie sportevenementen, voetbaltrainer, operationeel verantwoordelijke van vijf winkels en Revisie atelier, coördinatie arbeidszorgprojecten, coachen van medewerkers en omkadering, implementeren van een diversiteitsplan, coachen van planningsdagen in functie van mens en proces, .. ) Hierdoor en mede door professors Lou Van Beirendonck en Luc Chalmet heb ik go for talent opgericht omdat ik klaar ben om de kennis maar vooral de wijsheid door te geven. Het is door in talent te duiken dat ik ontdekte dat ik al jarenlang talentgericht kijk en handel, dat ik ervan hou om in dialoog te gaan en handvaten aan te bieden om kansen te benutten. Het levend

bewijs is de visie achter ‘ Ga voor talent ‘ waarbij ik drie pijlers laat spreken. Talentgericht kijken naar jezelf, talentgericht kijken naar processen in teamverband en als klap op de vuurpijl, talentgericht leiderschap. Zo krijgen we een groter geheel waar we bewust mee aan de slag kunnen gaan.

Grote groet Kobe

*Talent- en procescoach voor elk lid binnen elk team!*

# TALENTGERICHT LEIDINGGEVEN!



## **Missie Ga voor talent – Go for talent.**

Als talentontdekkers helpen wij organisaties met  
het opmaken van talentenmatrix  
bij bedrijfsprocessen zodat deze zichtbaar verbeteren  
en goesting geven.

Het zorgt ervoor dat verspillingen in processen  
gezamenlijk worden aangepakt en dat talenten  
gebruikt worden om kansen te benutten.

Zo vereenvoudigen we onze processen en kunnen  
we onze energie in nieuwe ideeën steken en in de  
talenten van onze medewerkers.

## Slotbeschouwing

Waarom maken organisaties het verschil, waarom komen mensen graag werken, waarom biedt een leercultuur kansen en herkennen we ons daarin? Omdat we als mens voortdurend ontwikkelen, we zijn erin grootgebracht, we leven in een wereld die voortdurend verandert, die ontwikkeling stimuleert maar desondanks missen we een karrenvracht aan kansen om mensen en organisaties talentgericht te laten groeien. Nog steeds hoor ik op HR-meetings hoe wij denken over de anderen, hoe het managementteam de organisatie stuurt vanuit de gedachte dat zij de talenten van haar medewerkers kent. Niks is minder waar!

Stel dat jouw organisatie een vis is waarbij de kop het management is: goed voor 10 %. Het lijf met zijn vin is de motor, de drijfveer, hier vinden we de mensen waar de kop van de vis achterstaan: goed voor 80% of meer. Dit zijn de mensen waar enorm veel potentieel aanwezig is: zij dragen zorg voor de organisatie. Het is dan ook een must om energie te geven aan deze mensen en talentgericht te kijken zoals aangegeven in dit boek. Het systematisch talentgericht stilstaan bij onszelf, als leidinggevende en in team biedt een karrenvracht aan kansen om talenten te ontdekken. Wat motiveert en drijft ons is niet altijd zichtbaar, en daarom pleit ik om samen op onderzoek te gaan. Zo kunnen we bewust worden van onze talenten en ruimte creëren om die in te zetten bij mens en proces.

Als laatste hebben we de staart van de vis: goed voor 10%. Dit zijn de mensen die eveneens talenten in zich dragen maar zij voelen zich niet of niet meer thuis in een lerende cultuur. Het is dan ook beter om

afscheid te nemen en anderen kansen te geven om de kop van de vis te voeden met talenten.

Dus vanuit mijn ervaring spring ik ten volle in de lucht en schreeuw het uit dat: ‘ Ga voor talent ’, en zorg voor een gegronde bewuste keuze - om via talentgericht leidinggeven - mensen binnen zijn activiteiten te laten groeien.

## Bronnen

- Lou Van Beirendonck, Paars management, Antwerpen, Lannoo, 2012.  
[www.Quintessence.be](http://www.Quintessence.be)
- Luc Chalmet, Wij zijn Toyota niet, Brugge, Die Keure , 2013.
- Roeland Broeckaert Dienstbaar Leiderschap, Lannoo, 2016.
- Henk Doeleman, Lucian Van Heuwen, A3 Methodiek, Kluwer, 2010.
- Filip Vandendriessche, Jef Clement, Leidinggeven zonder bevelen, Lannoo, 2006.
- Acerta, Van talent naar performance, 2014.
- Mijn ervaringen bij het implementeren van een kwaliteitshandboek, bij het organiseren van planningsdagen, bij het gecoacht worden, bij het leiden van projecten, bij het werken met consultants, bij het werken met diverse doelgroepen.

## Ter inspiratie

| Vragen                                                                                                   | Talentgericht<br>kijken naar<br>onzelf | Talentgericht<br>Kijken naar<br>onze<br>activiteiten                                              | Talentgericht<br>kijken naar<br>leidinggeven                          | Verzamelen van<br>de talenten via<br>helikopter |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Waar gebruik ik,<br>wij onze talenten?                                                                   | Functieprofiel<br>Wat doe je<br>goed?  | Planners<br>doeners<br>checkers,<br>borgers..<br><br>Wat doen we<br>goed binnen<br>onze processen | Functieprofiel<br>Betrokken<br>volwassen<br>leerklimaat<br>inspireren | Talenten                                        |
| Welke talenten<br>zouden we kunnen,<br>willen inzetten?                                                  | Wat wil je?                            | Wat willen wij?                                                                                   | Casussen                                                              | Talenten                                        |
| Waar hebben we<br>minder talent voor?                                                                    | Functieprofiel                         | PDCA                                                                                              | Casussen                                                              | /                                               |
| Waar hebben we<br>kansen gemist om<br>talent in te zetten?                                               | Wat vind je?<br>Casussen               | Wat vinden<br>wij?<br>Casussen                                                                    | Casussen                                                              | Talenten                                        |
| Welke talenten<br>zouden we kunnen<br>ontwikkelen en<br>welke hefboomen<br>kunnen ons daarbij<br>helpen? | Bewust<br>verzamelen<br>van talenten   | Wie kan ons<br>hierbij<br>helpen?                                                                 | Wie kan ons<br>daarbij helpen?                                        | Talenten                                        |

## **Wat zou het draagvlak zijn in uw organisatie om een talent programma succesvol te ondersteunen?**

Welke talenten kunnen jullie daarvoor gebruiken?

Geef aan in welke operationele zones er kansen liggen om dit project op te starten?

### **Welke kansen zien we dan?**

| Kans | Waarom? |
|------|---------|
|      |         |

### **Wie in mijn organisatie zou ik bij een talent programma kunnen betrekken?**

| Naam | Rol? |
|------|------|
|      |      |

## Talent handmethodiek en de impact op mens en proces!

|                                                 | betrokkenheid | motivatie | kwaliteit | productiviteit | groei |
|-------------------------------------------------|---------------|-----------|-----------|----------------|-------|
| Kansenbord                                      | V             | V         | V         | V              | V     |
| Talentmatrix                                    | V             | V         | V         | V              | V     |
| Talent en ik                                    | V             | V         | V         | V              | V     |
| Talent wij in<br>team bij<br>processen          | V             | V         | V         | V              | V     |
| Talentgericht<br>Leiden                         | V             | V         | V         | V              | V     |
| Verzamelen van<br>talenten                      | V             | V         | V         | V              | V     |
| Inzetten van<br>talenten                        | V             | V         | V         | V              | V     |
| Visualisatie van<br>groter geheel ifv<br>talent | V             | V         | V         | V              | V     |

## **6-S bij talent**

### **Een plaats voor talent op zijn plaats!**

|                    |                                                                        |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Scheiden           | Wat ga je behouden en wat ga je bannen?                                |
| Schikken           | Waar wil je graag op inzetten?                                         |
| Schoon schip maken | Hoe ga je het aanpakken? Hoe zorg je ervoor dat je gemotiveerd blijft? |
| Standaardiseren    | Met wie ga je dit smart uitwerken?                                     |
| Systematiseren     | Hoe gaan we het boeiend houden en volhouden?                           |
| Stimuleren         | Hoe gaat de talentgerichte coach inspireren en ondersteunen?           |

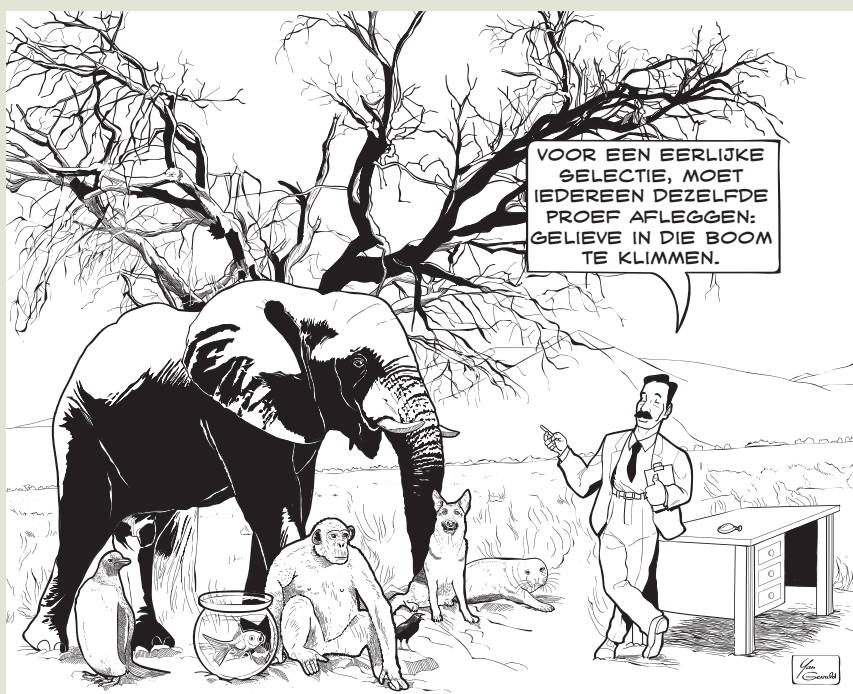
## Kansenbord

| 1. Wat is de kans?                 | 3. Prioriteit?  | 4. Wie kan en wil dit opnemen? | 5. Actie                        | 6. Vieren   |
|------------------------------------|-----------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------|
| *<br>*<br>*                        |                 |                                | PDCA                            |             |
| 2. Waarom zie je dit als een kans? | Impact Urgentie | Max 3 naar Actie.              | Naam en datum noteren bij start | Hoe?        |
| *<br>*<br>*                        | *<br>*<br>*     |                                |                                 | *<br>*<br>* |

### Talentenmatrix

| taak /drijfveer..           | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| Ik wil                      |   |   |   |   |
| Ik leer                     |   |   |   |   |
| Ik kan                      |   |   |   |   |
| Ik heb het<br>potentieel om |   |   |   |   |
| Ik ben<br>talentcoach       |   |   |   |   |

**Elk einde is een nieuw  
begin..  
talent is in het leven  
mogen kunnen en willen  
ontdekken**



Illustratie: [www.yan-gevuld.be](http://www.yan-gevuld.be)

## **Slotwoord van Lou Van Beirendonck.**

*Kobe is al jaren actief in de sociale economie en ondersteunt allochtonen en mensen met mindere kansen bij hun integratie op de arbeidsmarkt. Een mooie opdracht die hij samen met zijn collega's van De Kringwinkel in Sint-Niklaas en omgeving dagdagelijks realiseert.*

*Met dit doelpubliek word je als professional verplicht om heel duidelijk te zijn, heel authentiek en no-nonsense. Je moet inzichten kunnen vertalen in heel concrete en werkbare oplossingen. Die benadering vind je ook terug in dit boek.*

*Deze publicatie is het resultaat van een exploratie door Kobe, en resulteert in een zeer toegankelijke leidraad voor reflectie over talent en ambitie. Bij het schrijven van dit boek was Kobe bovendien gedreven door een dieperliggende drive om mensen te helpen met eenvoudige tools en methodieken.*

*Ik wens Kobe veel succes met zijn verdere plannen, en hopelijk is dit boek een aanleiding voor vele interessante contacten, voor dialoog en voor verdere ontwikkeling van het vakgebied. U als lezer wens ik met dit boek enkele nieuwe inzichten over uw grootste kapitaal, namelijk uw talent!*

Lou Van Beirendonck

Founde-Director Quintessence & dONUS

Hoogleraar HRM Antwerp Management School