



Luk Dewulf

Werken vanuit talent, de nieuwe yoga

De talentenfluisteraar Luk Dewulf

Marieke Genard

In een nummer rond Talent kan Luk Dewulf niet ontbreken. Hij is schrijver van talrijke boeken, gepassioneerd spreker, coach en adviseur: alles onder de noemer Kiezen voor talent. In zijn werk zoekt hij op alle mogelijke manieren hoe hij kracht kan losmaken en ontwikkelen bij individuen en organisaties. Hij verdiepte zich in positieve psychologie en talentontwikkeling. Zijn inzichten vertaalde hij naar verschillende doelgroepen: werkenden, kinderen en in zijn vorige boek zelfs naar talent in de liefde. Dit interview zal verschijnen in twee delen. In dit deel richten we ons op de talentbril in de loopbaanbegeleiding.

Ik ontmoette Luk in 2011 als begeleider in een leertraject voor Appreciative Inquiry Practitioner (AI of Waarderend Onderzoek) waar hij bevolgen zijn kennis aan ons overbracht. Voor mij voelde het als thuis-komen in een netwerk dat eindelijk wetenschappelijk kon onderbouwen wat ik intuïtief al jarenlang aanvoelde. Nog steeds vertrek ik in elk coachingstraject met de vraag naar de flowmomenten. Van daaruit benoemen en onderzoeken we dan de talenten en de context die iemand nodig heeft. Het is de eerste oefening uit Luks boek *Ik kies voor mijn talent*.

Op een zomerdag werd ik ontvangen in de prachtige bloementuin van Luk Dewulf, net buiten Gent. De tuin, vertelt hij fier, is het resultaat van een van de talenten van zijn vrouw. Wij mochten van de inspirerende omgeving genieten om zo aan een boeiend gesprek te beginnen.

Goesting

Laat ons beginnen met definities. In het werkveld van loopbaancoaching zijn er heel wat termen als competenties, kwaliteiten, vaardigheden, persoonlijkheidstypes, interesses, passies ... Jouw thema is talent: hoe definieer je talent? En waar ligt het verschil met die andere termen?

“Mijn definitie van talent leunt nauw aan bij het werk van Csikszentmihalyi en zijn werk rond flow. Mijn definitie is niet de maatschappelijke definitie, die gaat over uitblinken en de beste zijn in iets. En ik kom daar ook wel bij, maar het gaat voor mij over elke activiteit in je leven die je moeiteloos doet én die je voldoening geeft. Activiteiten die maken dat de tijd vliegt, dat je misschien wel doodmoe thuiskomt maar *goesting* of zin hebt om de volgende dag er weer tegenaan te gaan. En activiteiten die maken dat je 100% authentiek jezelf kunt zijn. Je doet gewoon je ding zonder er bij na te denken.”

“Vanuit je talent werken is hard werken, fysiek kan je er moe van zijn, maar je krijgt er mentaal een toekomstgerichte energie van. Je kunt het vergelijken met duurzame energie, batterijen die heroplaadbaar zijn. Het is energie die je gaat opslaan en die

zich over de tijd heen gaat afgeven. Als je geruime tijd vanuit je talent hebt kunnen werken, zie je dat je een soort energie opbouwt. Die energie maakt dat je veerkrachtiger wordt en ook de moeilijker momenten beter doorkomt.”

Dubbel effect

“Dat stuk over veerkracht is onderbouwd door de ‘*broaden-and-build*’-theorie van Barbara Fredrickson. Als je positieve emoties ervaart, dan hebben die dubbel effect: in het hier-en-nu kun je voor een complexe taak een breder pallet van vaardigheden mobiliseren, waardoor je beter werk presteert en in de toekomst beter resultaat krijgt. Bijvoorbeeld als je een offerte moet schrijven voor een klant, en je gaat met positieve emoties iets meer inspanning doen om het goed te schrijven, extra informatie opzoeken, met meer kans op een goedkeuring van je voorstel. En als je vaak dit soort van ervaringen hebt, bouw je een voorraad op in het lichaam waar je weken, maanden later nog kunt op voortbouwen. Mijn concept van talent is dus verbonden met de theorie van de flow en met de theorie van Barbara Fredrickson.”

Het gaat voor mij over elke activiteit in je leven die je moeiteloos doet én die je voldoening geeft

Onderbouwd

“Er zijn critici die beweren dat het hele talentdenken niet onderbouwd is. Omdat er geen eenduidige definitie bestaat van talent. En daarmee wordt het hele denken ondergraven. Vandaar dat ikzelf niet zozeer focus op dé definitie maar ik werk met een referentiekader dat gebaseerd is op stevig onderbouwde concepten. Zo kan je zeggen dat mijn definitie van talent gaat over: als de tijd vliegt bij jou en als je daar voldoening uithaalt.”

“Kunnen wij dan samen woorden vinden die beschrijven wat nu maakt dat jij hier die energie

uithaalt? Die woorden kan je zelf bedenken, maar wij hebben 39 talentwoorden beschreven om die vragen te beantwoorden. Om zo een gedeelde taal te ontwikkelen, ook in teams en organisaties. Eén van die talenten is 'Woordkunstenaar', dat kan je gebruiken om in je dagboek te schrijven, en dan zal niemand dat talent van je lezen. Je kunt dat ook inzetten als redacteur van een tijdschrift *LoopbaanVisie* en dan ga je dat delen met mensen in je vakgebied. Je kunt zoals Haruki Murakami boeken schrijven, iemand die bijna de nobelprijs wint. De hele wereld weet dan dat hij een topschrijver is. Als we het dan hebben over 'Talent' in de maatschappij, dan gaat het vaak over die mensen die dat in actie kunnen brengen. Maar de voldoening op zich, die is hetzelfde én is zeer waardevol voor iedereen. Het uitblinken in je talent, dat noem ik dan 'talent in actie'."

Het is een soort aangeboren 'kijk-naar-wat-er-is' in plaats van wat er niet is, en ik kan niet anders

Talent in actie

"Talent in actie betekent: je hebt zo'n talent of een aantal van die talenten, je hebt hard gewerkt om vaardigheden of gedrag te ontwikkelen bij die talenten én je hebt een context of een omgeving gevonden die aansluit bij je intrinsieke motivatie en drijfveren. Dat betekent dus dat je met talent alleen nooit een succesvolle loopbaan kunt uitbouwen, maar dat er altijd intrinsieke motivatie en drijfveren zullen bijkomen."

"Puur dat gedrag plus de context, dat is voor mij de invulling van een competentie. Een competentie kan ook een talent zijn. Maar als je er geen voldoening uithaalt (zelfs al kan je het goed en is er motivatie) en tegelijkertijd gaat de tijd veel te traag, dan is het enkel een competentie en geen talent. In de wereld van coaching en begeleiding wordt er nog

veel te vaak op competenties ingezet en te weinig op talent. Het verschil ligt hierin dat je bij een talent voldoening haalt uit de taak zelf, terwijl je bij een competentie de voldoening haalt uit het resultaat. Bijvoorbeeld: als een loopbaangesprek voeren geen talent is maar enkel een competentie, dan zal de tevredenheid van de klant de basis vormen van je voldoening en niet het gesprek zelf."

Flow steeds centraler Is die definitie gegroeid in de loop van de jaren?

"Ja absoluut. Telkens als ik een nieuw boek schrijf, ga ik van nul proberen de definitie te formuleren. Natuurlijk bouwt die ook voort op de vorige, maar het is altijd een definitie die maximaal resonanceert met de mensen aan wie ik ze vertel. De definitie is steeds meer gefocust geworden. Ik merk bijvoorbeeld dat van de vier elementen van de definitie, die van de flow steeds centraler komt staan. Er bestaat ook boeiend onderzoek over de fysieke effecten ervan. Zo is bijvoorbeeld bewezen, dat als de tijd vliegt, je cortisol hormoon in de ideale hoeveelheid aanwezig is: niet te weinig, niet te veel. Er worden dopamines afgegeven tijdens de activiteit. Zowel het parasympathische als het sympathische zenuwstelsel zijn in evenwicht tijdens de flow. Waardoor je flow zou kunnen beschouwen als eu-stress, een goeie vorm van stress, een soort van relaxte alertheid. Je bent hard aan het werken en tegelijkertijd kom je tot rust in de situatie."

"Als we het dan hebben over work-life-balance, hoe zou het zijn om 'werken vanuit je talent' als de nieuwe yoga te beschouwen? Dat is toch zalig! Momenteel zijn we een flowmeter aan het ontwikkelen om bijvoorbeeld als app in te zetten binnen een bedrijf en op regelmatige tijdstippen de flow in beeld te brengen."

Misverstanden Zijn er ook misverstanden over talent?

"Eén van de misverstanden is dat het een individueel proces zou zijn. Uiteraard is het belangrijk om zelf als individu te weten waar je talenten en waarden liggen en je van daaruit in te zetten en betekenis bij

te dragen. Maar heel veel van de talenten maak je samen. Een ander misverstand is die hele maatschappelijke invulling, waarbij talent alleen wordt ingezet als 'de beste zijn, excelleren'. Er is ook een misvatting, dat mensen zoals ik, die veel met talenten bezig zijn, het uitblinken niet belangrijk zouden vinden. Maar dat klopt niet. Ik streef naar een samenleving waarin iedereen in zijn talent kan excelleren, dat kan een poetshulp zijn, een zorgverlener of een topsporter."

Talentbuilder

My Talentbuilder is de tool die je hebt ontwikkeld voor het onder woorden brengen van die talenten.

Waar ligt het verschil met andere tools: kernkwadranten, strengthsfinder, coretalents enzovoort?

"We hebben veel inspiratie gehaald uit de Amerikaanse bronnen vanuit de positieve psychologie en het waarderend onderzoek. Maar door die flowvraag te stellen, merkte ik dat de antwoorden op de vragen leidden tot andere woorden dan degene die ik al kende. Wij hebben heel veel gesprekken gevoerd en daaruit de zinnetjes gehaald die het meest resoneerden bij mensen. Als zo vier zinnetjes van bijvoorbeeld het talent 'de Bezige Bij' bij één iemand resoneerden, dan kan je wel spreken van een talent."

Words create worlds

"De talenten zijn ontstaan vanuit gesprekken. Het is een soort taal waarin we – vanuit sociaal-constructivistische perspectief *words create worlds* – samen betekenis creëren door gemeenschappelijke woorden te vinden. Opgebouwd vanuit zeer concrete situaties. Zo hebben we 39 talentwoorden ontwikkeld. Ter vergelijking met Buckingham in de Strengthsfinder: ze noemen het daar 'sterke punten'. Maar wat is een 'punt'? Ik hou van woorden die beelden opwekken. Voor mij is kiezen voor het woord 'talent' een soort van statement, het zegt iets over een waarde van een individu."

"In vergelijking met kwaliteiten en valkuilen: een kwaliteit kan je iemand toedichten. Maar bij een talent is er dat extraatje dat je er bovendien nog voldoening uithaalt. En om dat te weten, moet je het ook vragen

aan de betrokkene. Een talent kan je niet zomaar aan iemand toedichten. De benaderingen kunnen wel aanvullend werken in een aanpak. Om de dingen vanuit verschillende hoeken te bekijken. Bij een klant van mij krijgen medewerkers van de R&D elke drie jaar een talentgesprek in het kader van hun (interne) mobiliteit. Daar kunnen ze de Talentbuilder gebruiken om zo'n gesprek voor te bereiden. Maar dat hoeft niet, dat gesprek kan ook op een andere manier worden voorbereid. Maar als je het puur op basis van competenties doet, dan ontbreekt dat aspect van de energie krijgen."

Casus: de boekhouder - aansteker

Een man werkt als boekhouder. Hij is heel sterk in klantencontact maar het boekhouden zelf vindt hij de grootste sleur. Hij zegt altijd 'ja' dus heeft veel werk, maar heeft er helemaal geen voldoening van. En hij haalt zijn deadlines moeilijk waardoor hij ook nog 's avonds en in weekends last heeft van zijn werk.

Tijdens een talentengesprek, waarin ik de eerste vijftien talenten bespreek, zie ik met de 'aansteker', 'ideeënfontein', 'buiكدenker' en 'groei-motor' een dynamisch en creatief persoon. 'De uitblinker als ik dat wil', 'meetrekker', 'samenbrenger'. Zo ontstaat een beeld van iemand die heel graag met mensen spreekt, hen overtuigt en verbindt. Je ziet meteen dat hij een aantal van zijn talenten helemaal niet kwijt kan in de klas-sieke rol als boekhouder.

Als je dan kijkt onderaan de lijst: talent 39 is het talent 'doorzetter' en verder onderaan staan de talenten 'ontrafelaar', 'weger', 'planmaker'. Dit gestructureerd planmatige is eigen aan boekhouders maar past niet bij deze persoon. Daarmee zijn we samen beginnen te fantaseren. Wat ik belangrijk vind in loopbaanbegeleiding, is dat we gaan doen in plaats van eindeloos praten. Als iemand puur in zijn hoofd een plan

maakt, kan de uitvoering ervan soms maanden, tot jaren duren voordat iemand een eerste ervaring opdoet. Daarom laat ik mensen experimenteren.

Ik liet de man een 'ketting van ontmoetingen' uitrollen. Ontmoetingen met mensen die heel andere functies doen, waar hij mee ging praten. Zo ontmoette hij mensen die in een dynamisch en creatief vak staan en kwamen we tot een nieuwe invulling: hij ging training geven voor nieuwe ondernemers met de basisbeginselen van boekhouding. Maar op zo'n manier dat hij elke verleiding weerstaat om het dossier tot zich te nemen. Dus zijn we op zoek gegaan naar een aantal partners die aanvullend konden zijn.

Toen ik de man ontmoette had ik wel een beeld van zijn dynamiek. Maar door het benoemen van die talenten op deze manier kregen we een gemeenschappelijke taal om ze te bespreken en de zoektocht naar die nieuwe functie aan te gaan.

Kijk naar wat er is

Je talentenbril past op heel veel contexten, daarmee kijk jij naar werkenden, kinderen en in je vorige boek ook naar koppels. Denk je dat de bril echt op elke context toepasbaar is? Of zijn er ook uitzonderingen?

"Natuurlijk staat die bril niet altijd op. Ik kan hem ook wel afzetten als het nodig is. Maar het is sterker dan mezelf, ik had het al als kind. Het is een soort aangeboren 'kijk-naar-wat-er-is' in plaats van wat er niet is, en ik kan niet anders. In mijn nieuwste boek *De Talentenfluisteraar* heb ik op vraag van de uitgeverij in een klein dun boekje al mijn ideeën heel toegankelijk uitgeschreven. Zoals mijn uitspraak 'werken in je talent is het nieuwe yoga'. Maar wat dan als je een bullshitjob hebt? Wat als je een bedrijfsleider hebt die totaal niet naar talenten kijkt? Je kunt iets anders zoeken, maar er zijn ook mensen die niet de mogelijkheid hebben om iets anders te zoeken."

"Ik begeleidde een vrouw in een administratieve functie bij een lokale overheid. Ze was niet gelukkig in haar job. Maar als alleenstaande moeder was veranderen van werk niet realistisch. Dat is gewoon de werkelijkheid die je moet accepteren. Maar toch vind ik het wel ontzettend belangrijk om het perspectief dat het anders kan, ook te tonen. Ik vind het belangrijk dat loopbaanbegeleiding veel breder gaat dan het werk alleen. Hoe kan ik mijn leven zo inrichten dat ik genoeg energiegevendende activiteiten kan doen om mijn batterijen op te laden? Dat kan ook buiten het werk."

Niet in één hokje geduwd

Als je die waaier van vijftien talenten tegenover bijvoorbeeld de vier-kleuren-test (Insights Discovery) stelt, waar mensen in één van die hokjes worden gezet, dan is dit toch zo veel genuanceerder?

"De waaier van talenten die uit de test komen, maakt iedereen uniek. Je komt nooit twee mensen tegen met exact dezelfde talenten. Dat maakt het ook zo boeiend." ■

Vervolg

Tijdens het gesprek gingen we ook nog verder in op talent in de omgeving, burn-out en talent op de arbeidsmarkt van de toekomst. Te veel om allemaal in één artikel te vatten. Maar dus stof genoeg voor een deel 2, dat de lezer in het volgende themanummer van januari 2022 zal vinden.

Marieke Genard, redactielid *LoopbaanVisie*

Referenties

- Dewulf, L. (2009). *Ik kies voor mijn talent: Het basiswerk voor talent* (25^e druk). Leuven: Lannoo Campus.
- Dewulf, L. (2021). *De talentenfluisteraar*. Leuven: Lannoo Campus.

Website

www.kiezenvoortalent.be