



## ZNA TalentLab - Ruimte creëren voor je talent

Nu je je bewust bent van je talenten en ze kenbaar maakte, is het belangrijk dat je ze ook kunt inzetten. Hiervoor moet je de nodige ruimte creëren. Dit kan zowel op je werk als in je privé-tijd.

Deze oefeningen kan je dus pas doen nadat je jouw talenten in kaart bracht (via de oefening 'Energiegevers' en/of met de hulp van je loopbaancoach). Het is ook aan te raden dat je jouw talenten al hebt besproken met je leidinggevende.

### Relatie tussen talent en werk

Pedagoog Luk Dewulf brengt aan de hand van onderstaande cirkels de relatie tussen je talent en je werkcontext in beeld.



Bron: Luk Dewulf, Ik kies voor mijn talent, Lannoo Uitgeverij

De cirkel in het midden bevat je unieke talenten en sterke punten. Stemmen jouw taken hiermee overeen? Dan kun je doen waar je goed in bent en heb je dus weinig moeite om goede prestaties neer te zetten. Deze situatie omschreven we in eerdere oefeningen al als een 'groen moment'.

In de cirkel daarrond zie je hefboomvaardigheden. Hierin zitten de competenties die je helpen om jouw talenten in te zetten in een bepaalde context. Het zijn vaardigheden die ervoor zorgen dat je meer uit je talenten haalt. Hefboomvaardigheden zijn er enerzijds om je talent te activeren (iemand die heel sterk is in het analyseren van problemen moet leren toestappen op een klant of een collega om hem te kunnen helpen) en anderzijds om je talent 'onder controle te houden' en er niet mee te overdrijven (iemand die erg gedreven is, kan soms drammerig worden of te snel gaan. Die persoon moet zich dus leren aanpassen aan anderen).

De derde cirkel is de 'geen talent'-cirkel. Er zijn immers een aantal competenties waarin je nooit echt goed zal worden en die je altijd moeite zullen kosten. Dat is niet erg, je kunt niet in alles uitblinken. Toch is het in een werkcontext wel eens nodig om iets te doen dat voor jou in de buitenste cirkel ligt. Dit vormen dan de eerder besproken 'rode momenten'. Je kunt daar op drie manieren mee omgaan:

- › Samenwerken met collega's die er wel goed in zijn en elkaars talenten zo aanvullen.
- › Hulpmiddelen inzetten die het werk vergemakkelijken.
- › Afspraken maken met je leidinggevende (of iemand die je aanstuurt en opvolgt), zodat die er mee voor kan zorgen dat je werk op tijd afgerond is.

Het is niet erg om af en toe taken te doen die niet bij je talent passen, zolang dit maar eerder beperkt blijft in tijd en je op voldoende ondersteuning kunt rekenen.

### Je talent onder de loep

In welke situaties overdrijf je met je talent en zorg je zo voor ongewenste effecten?

**In welke situaties krijg je jouw talent niet geactiveerd of komt het nog niet helemaal tot zijn recht?**

**Welke hefboomvaardigheden gebruik je dan al? Welke zou je nog kunnen gebruiken?**

Ga voor jezelf eens na waar jouw huidige functie of rol zich bevindt in de cirkels. Teken jouw functie op de overeenkomstige plaats.

### Cirkels in werkcontext

Als je de cirkels toepast op je werk, dan kan je volgende situaties hebben:

- **Normale werkcontext:** Je doet waar je echt goed in bent en krijgt soms uitdagingen waarbij je uit je comfortzone moet treden en hefboomvaardigheden moet gebruiken. Je moet af en toe taken uitvoeren waar je niet zo goed in bent, maar je zoekt daarvoor de nodige ondersteuning.
- **Ideale werkcontext:** Het meeste van je tijd word je volgens je talenten ingezet. Je krijgt ook voldoende taken die je grenzen verleggen en die je doen groeien. Je moet amper bezig zijn met taken die in de cirkel 'geen talent' vallen.
- **Stresserende werkcontext:** Je kunt maar voor ongeveer de helft van je tijd werken vanuit je talenten. Je moet veel taken doen waarvoor je je hefboomvaardigheden moet inschakelen of waarin je eigenlijk niet goed bent.
- **Burn-out werkcontext:** Er is geen match tussen je talent en je functie. Je kan je sterktes niet inzetten op je werk. Je doet enkel taken die jou veel moeite kosten en waarin je eigenlijk niet goed bent. Er is geen sprake van uitdagingen die je doen groeien.

Een normale (werk-) context



Een ideale (werk-) context



Een stresserende (werk-) context



Een burnout (werk-) context



Bron: Luk Dewulf, Ik kies voor mijn talent, Lannoo Uitgeverij

**In welke van deze vier situaties herken jij jezelf het meeste? Welke situatie komt het meeste overeen met jouw tekening? Wat kan je hieruit concluderen? In hoeverre heb jij ruimte voor je talent op het werk?**

**Wat kan je doen om (nog) meer te evolueren naar een normale of ideale werkcontext?  
Welke acties kan je ondernemen?**

**Volgende vragen kunnen je verder inspireren:**

- › Hoe ziet jouw ideale werkomgeving eruit? Beschrijf dit zo gedetailleerd mogelijk. Wat is daarin voor jou belangrijk en waarom vind je dit ideaal?
- › Wat zou er in je huidige omgeving moeten veranderen, zodat je meer met je talent kan bezig zijn?
- › Hoe kan jij ervoor zorgen dat je je talent meer kan inzetten op je werk?
- › Hoe kunnen anderen ervoor zorgen dat jij je talent meer kan inzetten op je werk?
- › Als je alle antwoorden bekijkt, wat wil jij meegeven aan je leidinggevende? Welke collega's wil je hierover informeren?