

# Talentendiscours is waardevol

Luk Dewulf

*Op vraag van de redactie van OIKOS werd ik gevraagd om een reactie te geven op bovenstaand artikel.*

De auteur geeft kritiek op het talentendiscours. Hij vindt het een zinloos discours dat weinig toevoegt, niet onderbouwd is en volledig past in een neoliberale ideologie die te veel aandacht geeft aan het individu. Dat het een beeld schetst van een maakbare toekomst waarin iedereen alles kan bereiken, terwijl dat niet zo is. En dat het geen aandacht geeft aan zwakke punten en falen.

Het talentendiscours heeft nochtans heel wat te bieden aan wie uit is op duurzame verandering. Het zou toch maar al te fijn zijn mocht elke opgroeiende jongere zijn talenten kunnen ontplooiën en zo een plaats vinden in de samenleving waar hij of zij ook echt kan bijdragen. Ik ga daarom graag in op de voornaamste elementen uit zijn betoog.

Een eerste kritiek betreft het zwak onderbouwd en gedefinieerd zijn van het concept 'talent'. Mijn definitie van talent is dat het gaat om activiteiten die volledig moeiteeloos verlopen en die voldoening geven. Deze definitie is intern gerefereerd. Dat betekent dat alleen de persoon zelf kan aangeven of iets daadwerkelijk een talent is. Een competentie beschrijft gedrag dat men wil zien bij een persoon. Die definitie is extern gerefereerd, namelijk observeerbaar voor anderen.

Er is veel onderzoek dat het talentdenken ondersteunt. *Character strengths and virtues*<sup>1</sup> van Martin Seligman en Christopher Petersen wordt in de positieve psychologie gezien als een standaardwerk. Martin Seligman is onderzoeker en de grondlegger van de positieve psychologie, waar ook onderzoekers van alle Belgische universiteiten bij betrokken zijn. Niet alleen onderzoek over talent, maar ook over betrokkenheid en *flow*<sup>2</sup>. *Flow* is een fysieke toestand die mensen dagelijks ervaren, waarbij ze onder andere helemaal opgaan in een activiteit, de tijd uit het oog verliezen en heel erg doelgericht bezig zijn. Ook het onderzoek van Barbara Fredrickson over subjectief welbevinden<sup>3</sup> ligt aan de basis van het talentdenken. In Nederland is Djoerd Hiemstra het meest bekend als onderzoeker het verband tussen talent en studieresultaten. In België is Ferre Laevers van CEGO<sup>4</sup> al enkele decennia bezig met onderzoek over betrokkenheid en het effect daarvan. CEGO doet onderzoek en publiceert hierover. Betrokkenheid is een centraal element in de beleving van talent. Ook in de praktijk merken we positieve resultaten. Zo steeg de motivatie bij arbeiders van een technologiebedrijf met 20% als een gevolg van het in kaart brengen van de talenten van die arbeiders.

Een tweede kritiek gaat over het op twee benen lopen van het verhaal. Enerzijds zou het onmogelijk zijn talenten te ontdekken zolang ze zich niet manifesteren. Anderzijds zou talent steeds meer het gevolg zijn van omgeving en omstandigheden dan van persoonlijke aanleg.

Talent wordt zichtbaar in activiteiten die moeiteeloos gaan en voldoening opleveren. Dat talent zich dient te manifesteren, dat klopt. En tegelijk manifesteert talent zich al op heel jonge leeftijd. Waardoor het op jonge leeftijd al kan worden waargenomen. Toen

mijn jongste zoon het circus van playmobil kreeg als geschenk, kon hij niet wachten om het op te bouwen aan de hand van de bouw instructie. Eenmaal af liet hij het links liggen. Mijn oudste zoon was erg blij dat hij het niet diende op te bouwen en dat hij ermee kon spelen aan de hand van zijn fantasie. Acht jaar later speelt de oudste zoon toneel en schrijft hij teksten. De jongste zoon is gefascineerd door alles wat met bouwen te maken heeft. In de persoonlijkheidspsychologie is het al eeuwen een debat: *nature of nurture*. Het zal een debat blijven. Wie je bent is een combinatie is van wat je genetisch hebt meegekregen, van de opvoeding en het onderwijs dat je hebt genoten en van datgene wat je overkomt in het leven.

Een derde kritiek heeft te maken met het belang van waarderen en stimuleren van talent. Het belang van waardering wordt niet in vraag gesteld, wel of je daar het talentdenken voor nodig hebt, maar ook de vraag of dat in een harde economische wereld wel mogelijk is.

In mijn publicaties leg ik telkens de verbinding tussen talent enerzijds en de rol of de resultaten anderzijds van datgene wat je doet. Ik streef daarbij naar een realistisch perspectief. Namelijk dat in de mate er een match is tussen een medewerker en zijn resultaten of doelstellingen, je op zoek kan gaan naar hoe die persoon maximaal vanuit zijn talent die job kan invullen. In de mate dat er geen match is, stelt zich de vraag welke rol of job dan het meest bij die medewerker zou passen vanuit zijn of haar talent.

Het zou uitermate onrealistisch zijn om een beeld te schetsen dat je alles kan bereiken met wie je bent en dat elke job voor iemand is weggelegd, als die zijn talenten maar ontdekt en ontwikkelt. Dat maakt het denken vanuit talent soms ook confronterend. Soms kan je inzien dat je vanuit je talent niet past bij wat je nu doet. En dat je misschien beter een andere keuze maakt.

Wat ons opvalt in het werken met talent in grote organisaties is dat het referentiekader en de terminologie heel herkenbaar zijn, zowel voor topmanagers als voor arbeiders. Dat het verhaal mensen raakt. En dat mensen erg snel de eigen talenten herkennen en woorden kunnen geven. Daar waar competenties vaak erg abstract en ver van mensen staan. Waardoor mensen vanuit het begrijpen van het eigen talent ook acties ondernemen en verantwoordelijkheid nemen voor eigen keuzes in de loopbaan.

Een vierde kritiek heeft te maken met de neoliberale ideologie. Dat talentdenken daaruit zou voortkomen of (denk ik er zelf bij) dat een goedbedoelende auteur zich wel eens zou kunnen laten gebruiken door de neoliberale ideologie.

De begrippen die centraal staan in *Ik kies voor mijn talent* zijn: authenticiteit, bewuste keuzes maken in het leven, emancipatie en duurzaam welbevinden. Streven naar een duurzame samenleving begint bij het individu zelf. En de mate waarin een individu zelf ook keuzes maakt die het welbevinden op lange termijn én toegevoegde waarde leveren aan de maatschappij maximaliseert. Daar het eigen potentieel te zien, te onderzoeken en te benutten. Het talentendiscours is daar erg interessant bij.

Een lastig punt hierbij is het idee dat talent individualistisch is. En op het eerste zicht lijkt het ook zo. Het gaat over het individu dat waardering en stimulering nodig heeft. Dat is een paradox. Het lijkt individualistisch om de aandacht te richten op het individu en zijn mogelijkheden. En tegelijkertijd gaan mensen maar echt bijdragen in de samenleving als ze een plek hebben gevonden waarin ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Talent en bijdragen aan anderen en de maatschappij zijn natuurlijk met elkaar verbonden.

Ook emancipatie is een belangrijke drijfveer. Het besef dat ons onderwijssysteem zich richt op een beperkt aantal talenten waardoor veel jongeren op achttien jaar een laag zelfbeeld hebben en zich niet gezien voelen in wie ze zijn. Als je lang kunt stilzitten, leesbare notities kunt maken, goed kunt analyseren, structureren, memoriseren en op het examen je kennis kan reproduceren zonder te veel stress, dan heb je geluk, want dan heb je talenten die passen bij het onderwijs. Als je al die talenten niet hebt, en zo lopen er ook erg veel jongeren rond in Vlaanderen, dan heb je dikke pech. Want dan zit je bijna twintig jaar in een omgeving waar je het gevoel hebt er niet bij te horen en niet te voldoen. Terwijl die jongeren ook bulken van talent en zich daar vaak niet bewust van zijn. Talentontwikkeling heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen zich bewust te maken van potentieel waar ze zich niet bewust van waren. Vanuit het geloof dat ze dan zichzelf realiseren en bijdragen aan zinvol werk en de maatschappij.

Een laatste kritiek die ik hier wil bespreken is dat er in het talentendiscours geen plaats is voor falen en zwakke punten. Daar heb ik in mijn boek *Ik kies voor mijn talent* een hoofdstuk aan besteed. Door te vertrekken vanuit mogelijkheden en talent creëer je in een begeleidingsrelatie veiligheid, zelffeedbackzoekend gedrag en zelfsturing. Als je talenten van een individu in kaart hebt gebracht, dan blijkt het veel makkelijker voor dat individu om het te hebben over wat lastig en wat moeilijk is. Om het zelf in handen te pakken en oplossingen te zoeken. Mijn uitgangspunt ten aanzien van iets waar iemand niet goed in is: 'Waar je niet goed in bent moet je niet proberen te ontwikkelen, je moet wel je verantwoordelijkheid nemen voor het resultaat en het effect.' Ook hier zit een paradox: het lijkt de verantwoordelijkheid weg te nemen voor het werken aan zwakke punten en tegelijk opent dit het perspectief om effectief aan de slag te gaan met die zaken die leiden tot ongewenste effecten of resultaten.

Nog een afsluitende gedachte. Het is voor mij erg lastig om te ontdekken wat de echte weerstand is van de auteur tegen het denken in termen van talent. Vooral omwille van het blinde schieten en de heftigheid die eronder lijkt te zitten. Het lijkt alsof achter die heftigheid nog iets zit waar het niet over gaat in het artikel. Dat maakt me nieuwsgierig.

Eén hypothese is dat de auteur het ontzettend lastig heeft met de neoliberale ideologie en dan ziet hoe een benadering als het talentdenken in het bedrijfsleven op een versluierde manier zou kunnen bijdragen aan het discours van dat neoliberale denken. In dat geval kan dezelfde bijdrage worden geschreven over elke succesvolle nieuwe benadering. Tot slot bied ik de auteur graag een talenteninterview aan zodat hij het eens aan de lijve kan ondervinden.

## Bio

Luk Dewulf is pedagoog, partner en consultant bij Kessels & Smit, The Learning Company. Hij is strategisch adviseur bij bedrijven en organisaties en het onderwijs.

## Eindnoten

- 1 *Character strengths and virtues: a handbook and classification* van Martin Seligman en Christopher Petersen
- 2 Mihalyi Csikszentmihalyi, zie o.a. Flow. Psychologie van de optimale ervaring.
- 3 Subjectief welbevinden is de wetenschappelijke term voor wat we 'geluk' noemen
- 4 Centrum voor Ervaringsgericht Onderwijs