



TALENTENKAART

Via talenten mensen en netwerken versterken

INHOUD

WAT ?	1
WAAROM ?	1
HOE ?	2
Vier kwadranten	2
Drie fasen	2
Eigen analyse	3
Wederkerigheid	3
Enkele voorbeelden	3
Bronnen	9
Referentie	9

WAT ?

Talenten zijn meer dan dingen die je goed kan (vaardigheden als voetballen, koken, kledij herstellen, tuinieren, ...). Het gaat ook om persoonlijke eigenschappen (goedlachs, oplossingsgericht, veerkrachtig, ...), expertises (suikerarme recepten, alles over bijen, rekenknobbel, ...) belangrijke interesses of passies (de Ultratop 10 van de week, het heelal, taalpurist, mensen observeren, ...). Bekijk talenten breed en vertrek van wat een persoon voor je is, en wat de persoon voor je en met je doet.

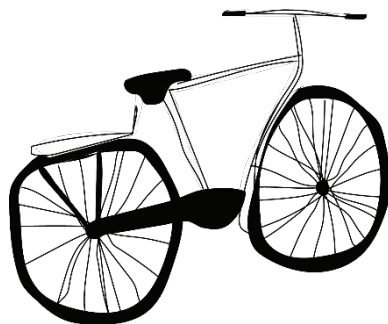
De **talentenkaart** gaat op zoek naar iemands talenten. Via de blik van anderen en een blik op zichzelf vormen mensen zich een beeld van wat hun krachtigste persoonlijke eigenschappen zijn, hun passies | interesses, expertises en uitgesproken vaardigheden.

Deze tool vertrekt vanuit een **krachtgerichte kijk op mensen** en de overtuiging dat werkelijk ieder individu in onze samenleving **iets te betekenen** heeft. Want van betekenis zijn is voor ieder van ons een diep geworteld verlangen.

WAAROM ?

We worden opgevoed om kritisch en zelfbewust in de wereld te staan. Ons onderwijssysteem zet hier zwaar op in. Deels ten goede, maar het maakt ook dat jongeren behoorlijk wat druk voelen om te presteren op heel wat fronten. Steken laten vallen wordt afgestraft. De druk van de leergroep kan groot zijn.

Mensen in hun kracht zetten, ervaringen laten opdoen vanuit datgene wat ze goed kunnen, waar ze bevlogen in zijn, wat hen haast als vanzelf gaat en in een positieve flow brengt, dat **geeft vuurwerk**. Zeker bij mensen die zich in een kwetsbare situatie bevinden, aan de rand van de maatschappij leven en afhankelijk zijn van derden, niet de kansen krijgen waar ze recht op hebben en door mede-burgers een etiket krijgen opgekleefd, is werken met [talenten](#) en [sociaal gewaardeerde rollen](#) een belangrijke hefboom voor meer participatie, meer succeservaringen, een positiever zelfbeeld, steviger in het leven en in de wereld staan, en het stillen van dat verlangen om van betekenis te zijn.



HOE ?

Vier kwadranten

De talentenkaart bestaat uit **vier kwadranten** :

- 1) Wat zijn de meest **krachtige eigenschappen** van deze persoon?
Wat typeert deze persoon? Welke kenmerken bezit de persoon van nature?
- 2) Wat zijn de **belangrijkste passies en interesses** van deze persoon? Waar is de persoon erg in geïnteresseerd, waarover weet hij | zij bijzonder veel?
- 3) Welke **expertisedomeinen** heeft deze persoon? Waarover weet die persoon veel, van wat gaan zijn / haar ogen fonkelen als er over dat onderwerp gepraat wordt?
- 4) Wat zijn de **meest uitgesproken vaardigheden** van iemand zijn. Wat kan deze persoon goed? Waarvoor moet deze persoon geen moeite doen?

Drie fasen

Je gaat de kwadranten invullen in **drie fase**.

- 1) In een eerste fase geven mensen die de persoon voor wie een kaart gemaakt wordt (**nog**) **niet goed kennen**, op basis van eerste indrukken, een invulling aan de vier kwadranten van de talentenkaart.
- 2) In een tweede fase maken mensen die de persoon voor wie de kaart gemaakt wordt **goed kennen** (persoonlijke netwerkfiguren als ouders, brussen, goede vrienden, collega's, ...) dezelfde oefening en vullen de vier kwadranten in de talentenkaart aan.
- 3) In een derde ronde maakt de persoon voor wie de kaart gemaakt wordt, **zelf** een inschatting van zijn talenten en vult de kaart in.

Eigen analyse

Na deze drie rondes, is het aan de persoon zelf om een **analyse** te maken van de resultaten en over te houden wat voor hem | haar zeker tot een zijn | haar kernkwaliteiten behoort. Op het laatste blad komt dus een samenvatting van de drie perspectieven gemaakt door de eigenaar van de talentenkaart. Wanneer dergelijke oefening te complex is voor de persoon in kwestie. Is het de naaste omgeving (ouders, brussen, directe vertegenwoordigers, voogden) die de talentenkaart opmaakt.

Wederkerigheid

Als laatste en wellicht belangrijkste stap ga je samen met de persoon op zoek naar een match tussen een behoefte | nood | wens | vraag uit de nabije omgeving (de familie en vriendenkring, de buurt, de organisatie, het (vrijwilligers)werk, ...) en de talenten van de persoon. Van daaruit werk je in veilige, kleine, energie gevende stapjes toe naar een sociaal gewaardeerde rol voor de persoon. Over het ontwerpen van sociaal gewaardeerde rollen kom je meer te weten in de tool '[Het ontwerpen van sociaal gewaardeerde rollen](#)'.



Enkele voorbeelden

Hamza (43) heeft een ernstig meervoudige beperking. Hij communiceert niet met woorden, maar heeft een heel communicatief gezicht en een aanstekelijke lach. Hamza is gefixeerd op haar. Hij houdt ervan om haar te voelen, erin te strelen, het tussen zijn vingers te nemen, eraan te ruiken, ... Hamza is ontzettend lief en zachtaardig. In de instelling waar hij woont noemen ze hem de knuffelbeer.

Kim is kapster en heeft een wat ouder doelpubliek. Mensen met tijd, mensen die naar de kapper komen voor de gezelligheid, de babbel, het contact en de lichamelijke verwennerij.

Hamza mag van Kim twee uur per dag aanwezig zijn in het kapsalon. Bij aanvang kijken klanten wat raar en bevreemdend op, maar al gauw veroverd Hamza ze met zijn aanstekelijke lach. Heel snel komt er interactie tussen Hamza en de klanten. Nog niet persé lichamenlijk, maar een vriendelijke begroeting zit er zeker in. De klanten geraken gewend aan Hamza en Hamza aan de klanten. Er wordt al eens afscheid genomen met een knuffel. Wanneer Kim hen vertelt over Hamzas passie voor haar, gaan sommigen onder hen overstag en mag Hamza voor en na de knipbeurt een kleine checkup doen door met zijn handen door hun haar te gaan.

Heel soms, als het niet te druk is en Hamza en de mensen zich helemaal goed voelen, mag Hamza Kim meehelpen om de haren te wassen.

Hamza wordt als het ware de mascotte van kapsalon Kim. Er komt een boeiende dynamiek op gang en niet alleen Hamza bloeit open, maar ook de mensen die stevast verwelkomt en uitgezwaaid worden met een, meer dan oprechte, lach. Kim vindt Hamza een godsgeschenk voor haar kapsalon.

Lina komt uit een gebroken gezin. Ze kende als puber lastige tijden. Haar vader stierf op haar 13de aan een overdosis en haar moeder was te depressief om voor haar en haar twee kleinere broertjes te zorgen. Lina ontwikkelde doorheen de jaren een grote verantwoordelijkheidszin. In de instelling en later het pleeggezin waar de kinderen geplaatst werden, toont Lina zich van een plichtbewuste, hulpvaardige en zorgende kant.

Wanneer ze 16 wordt, spreekt Lina de wens uit om een studentenjob te zoeken. De thuisbegeleidingsdienst die Lina en haar pleeggezin opvolgen, kennen in de buurt een kinderdagverblijf en een woonzorgcentrum waar misschien wel wat extra handen nodig zijn. Via het netwerk van de pleegouders wordt er ook contact gelegd met twee gezinnen met jongere kinderen die soms een babysit nodig hebben. Lina gaat nu babysitten en wordt via via ook getipt aan andere gezinnen, elke zondag mag ze in het rusthuis gaan helpen voor het ochtendtoilet en bij het bedelen en ondersteunen van de maaltijden.



TALENTENKAART VAN

Ronde 1: ... door de ogen van mensen die me niet goed kennen ...

Krachtigste eigenschappen

Belangrijke passies en interesses

Expertisedomeinen

Meest uitgesproken vaardigheden

TALENTENKAART VAN

Ronde 2: ... door de ogen van mensen die me goed kennen ...

Krachtigste eigenschappen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Belangrijke passies en interesses

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Expertisedomeinen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Meest uitgesproken vaardigheden

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TALENTENKAART VAN

Ronde 3: ... door mijn eigen ogen ...

Krachtigste eigenschappen



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Belangrijke passies en interesses

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Expertisedomeinen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Meest uitgesproken vaardigheden

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MIJN TALENTENKAART

Krachtigste eigenschappen



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Belangrijke passies en interesses

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Expertisedomeinen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Meest uitgesproken vaardigheden

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

BRONNEN

We hebben ons laten inspireren door:

- <https://www.kiezenvoortalent.be/>
- <http://www.talentenkaart.be/>
- Schyvinck, E. (2015). Talent in elke student. Leuven: Acco.

Referentie

Wil je refereren naar deze tool? Gebruik dan volgende referentie:

Verhaegen, I., Claeys, J., Deleu, H., Meys, F., Vos, E., Taamouti, M. (2021). *Resokit: methodiek en tools voor sociale professionals om netwerken te versterken en te connecteren met de buurt*. Brussel: Odisee Hogeschool (www.resokit.be).