

Talentedanalyse

Welke kleur ben je?

‘Wie mensenkennis heeft is goed. Wie zelfkennis heeft is verlicht’ zegt een oud spreekwoord uit Oost-Azië. Jezelf kennen, weten wat je kwaliteiten en talenten zijn, je mogelijkheden en onmogelijkheden - en daar ook naar te leven, maakt het leven in ieder geval een stuk lichter.

“Verlicht is misschien een heel groot woord,” zegt talentcoach Ilonka de Haan, “maar mensen die hun talenten leven, die doen waarvoor ze in de wieg zijn gelegd, herken je in ieder geval wel aan de lichtjes in hun ogen.”

Talenten worden vaak geassocieerd met heel zichtbare, meetbare kwaliteiten. Goed kunnen pianospelen, de lenigste van de yogaklas zijn, moeiteloos heldere rapporten schrijven. En als je dat allemaal niet kunt, ben je misschien geneigd om te zeggen: ik heb geen bijzondere talenten. Maar mensen zonder talenten bestaan eenvoudigweg niet. Want goed kunnen luisteren, organiseren of verzorgen zijn minstens zulke grote talenten. Juist die dingen die ons bijna onmerkbaar, moeiteloos afgaan zijn onze grootste talenten. En als wij erachter komen welke dat zijn, op welk vlak ze liggen, wordt het maken van keuzes veel eenvoudiger. En dan hebben we het niet alleen over werk, maar over alle facetten in het leven.

Doen waar je goed in bent
Psycholoog Carl G. Jung bestudeerde aan het begin van de vorige eeuw de gedragsstijlen van mensen en ontdekte dat iedereen voorkeursgedrag heeft dat van nature echt goed bij je past en waarbij we ons het meest op ons gemak voelen. Spanningen ontstaan wanneer we

ons anders voordoen dan we zijn of in aanraking komen met mensen die anders zijn dan wijzelf. De kunst ligt erin om in harmonie met onze eigen voorkeur en met die van anderen te leven. En het grootste gevaar schuilt erin als we gewenst gedrag vertonen door te denken dat we overal goed in moeten zijn, dat we perfect moeten zijn. Ideeën ingegeven door onszelf of door onze omgeving. Het gaat er juist om dat je moeiteloos doet waar je goed in bent. Dat klinkt makkelijk, maar het vergt wel het nodige zelfinzicht en vertrouwen om je talenten te gaan leven. En het begint met onderzoeken waar jouw natuurlijke talent ligt.

Het DISC-model

Ilonka de Haan werkt bij bureau TalentFirst in Amsterdam, dat is gespecialiseerd in het analyseren van talenten. Zij gebruiken daarvoor het DISC-model, dat is ontwikkeld door de Amerikaanse psycholoog Dr. William Moulton Marston. Het DISC-model deelt voorkeursgedrag - en dus talenten - in langs twee assen: introvert versus extravert en ratio versus ge-

voel. Hierdoor ontstaan vier hoofdgroepen: Dominantie (rood), Invloed (geel), Stabiliteit (groen) en Conformiteit (blauw). Ilonka: “Ieder mens neemt een unieke plek in binnen dit model. Als je eenmaal weet wat jouw positie is kun je bepalen of de huidige invulling van je leven wel goed aansluit bij deze talenten. Maar misschien realiseer je je wel dat je een heel andere richting zou moeten inslaan. De vraag die je jezelf kunt stellen is: doe jij wat er van je verwacht wordt of doe je vooral waar je goed in bent? Dat laatste is vervullend en geeft energie, maar het betekent ook dat je het lef moet hebben en keuzes moet durven maken. Misschien wel ‘nee’ moet durven zeggen tegen plannen of opdrachten die op je pad komen.” Een bijkomend voordeel van het DISC-model is dat je het ook kunt toepassen op mensen in je omgeving, zegt Ilonka. “Als je bijvoorbeeld leert herkennen dat je collega, partner, kind of vriend(in) een rationele, introverte *blauw* is, is het makkelijker om zijn of haar gedrag te plaatsen. En als je daar respect voor hebt, leef en werk je veel prettiger samen.”

Geestdriftig		I
Besluitvaardig		D
Zorgvuldig		C
Loyaal		S

Voorkomend		S
Verstandig		C
Spraakzaam		I
Uitdagend		D

Inspirerend		I
Volhardend		S
Hardnekkig		D
Accuraat		C

Gereserveerd		C
Innemend		I
Goedmoedig		S
Rusteloos		D

Concurrerend		D
Verzoenend		S
Gezellig		I
Grondig		C

Direct		D
Vrolijk		I
Diplomatiek		C
Tactvol		S

Verstandig		S
Communicatief		I
Veeleisend		D
Voorzichtig		C

Vriendelijk		I
Agressief		D
Logisch		C
Ontspannen		S

Wilskrachtig		D
Tactvol		C
Invoelend		S
Speels		I

Beheerst		C
Aardig		I
Opmerkzaam		S
Koppig		D

Tel nu alle punten op per letter en noteer hieronder de score:

D _____

I _____

S _____

C _____

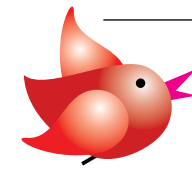
Totaal: 100

< Waar liggen jouw talenten?

Een talentenanalyse bij TalentFirst bestaat uit een uitgebreide vragenlijst, een analyse op schrift en een persoonlijk gesprek die vaak dienen als basis voor een uitvoerig coachingstraject. Voor Happinez maakte Ilonka een sterk vereenvoudigde versie die slechts een ruwe schets geeft van je eigen talent, maar al wel heel verhelderend kan werken. In de lijst hiernaast staan steeds groepjes van vier kenmerken. Bepaal per groep eerst welke van de vier kenmerken het meest bij je past en zet een 4 in het vakje erachter. Bepaal dan welke het minst bij je past en zet een 1 in het vakje erachter. Kijk vervolgens welk van de twee overge-

bleven kenmerken er dan nog het meest bij je past en waardeer dit met een 3. Zet tot slot een 2 bij het overgebleven kenmerk.

De letter met het hoogste aantal punten geeft aan in welk kwadrant jouw grootste talent ligt. Ieder mens neigt ertoe gedrag te ontwikkelen dat in basis overeenkomt met een van de vier kwadranten. De scores achter de andere letters laten gedragstendenzen in de andere DISC-gebieden zien. Je zult zien dat je kenmerken in elk gebied bezit. Er bestaat bijvoorbeeld geen zuivere dominante (rood) of stabiele (groen) gedragsstijl. Vele combinaties zijn mogelijk.



Hoogste score in Dominantie (rood)

Kernwoord: dadendrang

Rode mensen willen graag winnen, zijn veeleisend en energiek. Zij overwinnen weerstanden om resultaten te bereiken. Veranderingen zien zij vooral als uitdagingen. Rode mensen nemen zelf veel initiatief en gaan concurrentie niet uit de weg. Ze beschikken over een behoorlijke dosis wilskracht om hun doelen te bereiken. Rode mensen kunnen behoorlijk kort door de bocht zijn en hebben vaak een kort lontje.

Sterke kanten

Rode mensen zijn echte aanpakkers. Geef hen maar een uitdaging en ze gaan er onmiddellijk mee aan de slag. Ze zijn in staat snel te beslissen en de leiding over te nemen. Thuis houdt Rood ook het grote plaatje in de gaten. Ze motiveren hun partner en kinderen om te handelen, het liefst een beetje snel. Rood heeft overal een praktische oplossing voor.

Mogelijke valkuilen

Rood dendert maar door en loopt het risico daarbij nog wel eens waarschuwingen over het hoofd te zien. Ze vinden het moeilijk om rekening te houden met gevoelens van anderen. Vaak stellen ze te hoge eisen aan anderen. Ze willen veel te veel tegelijk. Zo kunnen ze details over het hoofd zien.

Hoe wil Rood het liefst dat anderen met hem of haar omgaan?

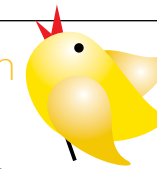
- Klets niet over mij en schaad mijn vertrouwen niet.

- Vat mijn assertiviteit niet op als een persoonlijke aanval.
- Accepteer dat ik snel boos word en bedenkt dat dit ook zo weer over is (vergeven en vergeten).
- Kom voor jezelf op.
- Toon je zelfvertrouwen en wees sterk en direct.
- Draai er niet omheen.

Tips

- Realiseer je dat je soms je doelen sneller bereikt als je geduld weet op te brengen en beter luistert.
- Je bent snel; neem af en toe de tijd om te checken of iedereen je nog volgt. Doe je dit niet, dan zul je veel zelf moeten doen.
- Door geregeld je motieven toe te lichten, creëer je meer draagvlak voor je beslissingen of acties.
- Je 'sputterende' en voor jouw gevoel 'trage' groene medemens vult jou graag aan, mits je bovenstaande punten in ogenschouw neemt.

Hoogste score in Invloed (geel)



Kernwoord: optimisme

Gele mensen zijn enthousiast, hartelijk en grenzeloos optimistisch. Ze oefenen graag invloed uit op hun omgeving via verbale overtuigingskracht en non-verbale uitstraling of charme. Ze inspireren anderen graag om samen doelen te bereiken. Hoe hoger de score, hoe meer vertrouwen zij hebben in anderen. Sociale contacten zijn heel belangrijk voor Geel. Zij doen dingen niet graag alleen.

Gele mensen handelen vooral spontaan en vol energie, maar hebben daardoor ook de neiging om in zeven sloten tegelijk te lopen. Ze worden niet graag gecontroleerd en van detailwerk lopen ze het liefst snel weg.

Sterke kanten

Gele mensen zijn echte sfeermakers. Ze staan graag in het middelpunt en scheppen een motiverende sfeer. Nieuwe vrienden maken is een koud kunstje voor Geel. Door hun ongevenaarde enthousiasme en optimisme functioneren gele mensen heel goed in een groep. Ze hebben geen moeite om zichzelf goed en helder uit te drukken, ook niet wanneer het om gevoelens of emoties gaat.

Mogelijke valkuilen

Geel heeft de neiging impulsief te handelen. Ze hebben moeite om hun werk consequent van A tot Z af te ronden. Geel kan overoptimistisch zijn en beslissingen puur op gevoel maken. Ze praten vaak honderduit en verliezen daarbij het einddoel uit het zicht. Ze kunnen niet goed alleen zijn en hebben een ongegronde angst voor afwijzing.

Hoe wil Geel het liefst dat anderen met hem of haar omgaan?

- Geef mij vriendschap, genegenheid en laat me vrij.
- Entertain mij met stimulerende verhalen en gezelligheid.
- Waardeer mijn wilde fantasie en luister naar mijn anekdotes.
- Probeer mij niet te veranderen, accepteer me zoals ik ben.

- Wees zelfstandig, maak je niet afhankelijk van mij.
- Laat mij m'n gang gaan als ik dat wil.

Tips

- Zet je charme in en enthousiasmeer anderen, maar doe niet alles zelf.
- Plan in je agenda altijd de helft van wat je denkt dat haalbaar is en bepaal de prioriteiten van de dag.
- Besef dat je optimistisch bent en wees realistischer bij het inschatten van anderen en jezelf.
- Zoek die 'kritische' blauwe eerder op, hij/zij kan je uitstekend helpen je plannen af te maken. Houd de eerste minuten je mond en vraag dan pas door.



Hoogste score in Stabiliteit (groen)

Kernwoord: harmonie

Groene mensen zijn geduldig, attent, dienstbaar en betrouwbaar. Het zijn vaak heel goede planners. Hun talent van aandacht voor anderen komt in een stabiele leef- of werkomgeving het best tot zijn recht. Ze gedijen het beste in een ontspannen en vriendelijke atmosfeer met zekerheid en heldere afspraken. Het tempo van Groen is langzaam (vol aandacht voor alles en iedereen), maar gestaag. Groene mensen plaatsen zichzelf niet graag in de spotlights, en gaan complimenten soms uit de weg, terwijl ze hier wel naar verlangen.

Sterke kanten

Groene mensen zijn vaak de stabiele factor in een omgeving, of dat nou op de werkvloer of thuis is. Zij kunnen zich goed concentreren, goed luisteren en zijn geduldig. Aangezien zij het liefst in harmonie leven zijn het krachtige bemiddelaars in conflictsituaties. Op groene mensen kun je echt bouwen en als vriend staan ze altijd voor je klaar.

Mogelijke valkuilen

Zodra er zich veranderingen voordoen heeft Groen moeite om hierin mee te gaan. Bovendien vinden zij het lastig deadlines te halen zodra er meer druk op de ketel komt.

Groen heeft de neiging te toegeeflijk en tolerant te zijn. Ze kunnen besluiteloos zijn en een gebrek aan initiatief hebben. Ze plaatsen zichzelf nogal eens op de achtergrond en stellen zich te afhankelijk op van relaties.

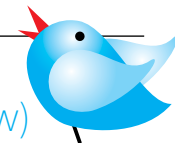
Hoe wil Groen het liefst dat anderen met hem of haar omgaan?

- Benader me voorzichtig en aardig, ik houd niet van verrassingen.
- Maak geen misbruik van mijn goedaardigheid.
- Laat me uitpraten, ook als het niet zinnig in jouw oren klinkt.
- Gun me de tijd mijn projecten af te maken en mijn besluiten te nemen (en als je me opjaagt, doe dat dan met een vriendelijk duwtje).
- Laat zien dat je me aardig vindt.
- Laat zien dat je waardeert wat ik doe en zeg.

Tips

- Zorg dat jouw ideeën ook gehoord worden. Praat niet pas over jezelf als erom gevraagd wordt, neem jezelf voor soms de ruimte in te nemen.
- Wees je bewust van jouw waarde. Geef jezelf elke dag 3 complimenten.
- Stel verhelderende en verdiepende vragen. Met jouw rust help je niet alleen jezelf, ook anderen hebben er baat bij.
- Bedenk bij opgelopen emoties wat de kern is en waar je hulp nodig hebt. Ga met die korte bondige vraag (niet eerder!) naar Rode mensen en zij zetten hun daadkracht graag voor jou in.

Hoogste score in Conformiteit (blauw)



Kernwoord: specialisme

Blauwe mensen zijn nauwkeurig, geordend en perfectionistisch. Het zijn typische analisten die ervan houden dingen tot op de bodem uit te zoeken. Ze gedijen het best in een zakelijke omgeving en zijn in staat goede structuren te vormen. Beslissingen worden vaak pas genomen na uitvoerig inwinnen en afwegen van informatie. Als partner zijn deze perfectionisten moeilijk tevreden te stellen. Ze kunnen traag worden door hun te hoge kwaliteitseisen.

Sterke kanten

Blauwe mensen gaan door tot het uiterste. Zij zorgen voor alle details en brengen de kwaliteit op een hoger plan. Als advocaat van de duivel zijn ze in staat om wilde plannen realiteitszin te geven en zij zetten graag de puntjes op de i. Het zijn kritische mensen die zich volledig kunnen storten op complexe situaties.

Mogelijke valkuilen

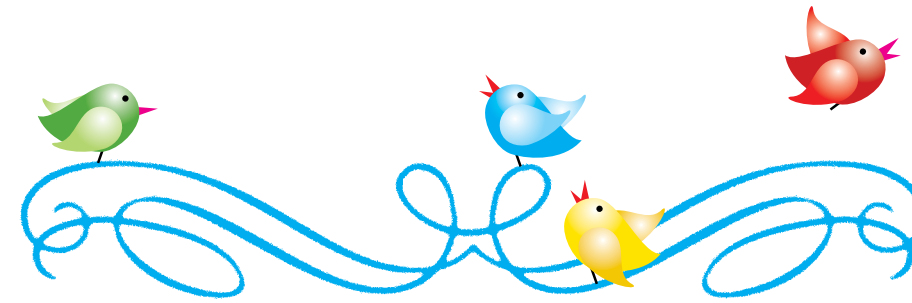
Doordat Blauw zich zo kan vastbijten in een probleem loopt hij/zij het risico verstrikt te raken in details. Blauwe mensen hebben moeite om dingen los te laten en te delegeren. Bovendien zijn ze overgevoelig voor kritiek en bang om fouten te maken. Blauw denkt te voorzichtig en pessimistisch. Nieuwe dingen probeert hij/zij slechts aarzelend.

Hoe wil Blauw het liefst dat anderen met hem of haar omgaan?

- Gun me de tijd om alleen te zijn en mijn gedachten te analyseren.
- Spreek eerlijk en oprecht met me.
- Onthoud dat ik alleen afstandelijk en onaangenaam overkom omdat ik niet overhaast wil worden.
- Maak er geen grapjes omheen, ik neem je dan niet meer serieus.
- Als ik geïrriteerd raak is het omdat ik mezelf niet kan uiten.
- Onthoud dat ik een hekel heb aan recepties en luidruchtige mensen.
- Laat me mijn privacy.

Tips

- Wees niet te veeleisend voor jezelf en anderen. Realiseer je dat wat voor jou 60% is meer dan goed is voor de mensen om je heen.
- Deel - bij het uitwerken van projecten - tussentijds waar je mee bezig bent en check of je nog aansluiting hebt met de anderen.
- Plan regelmatig tijd voor jezelf waarin je ongestoord je to-do lijstjes kan afronden. Leg ook aan anderen uit dat jij dit nodig hebt en dat je dat het liefst alleen doet.
- Vraag hulp aan die gele 'blabla' persoon om mensen te enthousiasmeren over jouw ideeën.



De succesvolle persoon gaat eerst na welke talenten en vaardigheden hij heeft, voordat hij zijn doel stelt. **Vera F. Birkenbihl**

Een kleurrijke omgeving

De DISC-methode laat duidelijk zien dat je nooit uitkomt op één scherp omlijnde gedragsstijl, maar dat iedereen zijn eigen, unieke combinatie heeft van sterke kanten en mogelijke valkuilen. Waar het om gaat is dat je je eigen gedragsstijl en die van anderen leert begrijpen en dat je onderzoekt of je scherp aan de wind durft te zeilen en jouw talenten vol inzet. Bewust of onbewust willen we alles goed kunnen. We vinden het moeilijk om hulp te vragen, zowel op werk als privé, terwijl de acties die jij liever uitstelt misschien met plezier worden gedaan door iemand uit je omgeving. Op het werk bijvoorbeeld zal de een het liefst vernieuwende plannen ontwikkelen en voor uitdagende doelstellingen gaan (rood), terwijl de ander ijzersterk is in het bouwen aan een langdurige relatie met de klant en met gemak het hele team motiveert (geel). Een aantal mensen doe je geen groter plezier dan dat ze mensen in de watten mogen leggen (groen). Weer anderen gaan ervoor om de inhoud te verbeteren en de kwaliteit te verhogen (blauw). De kunst is om optimaal gebruik te maken van onze eigen en elkaars talenten. Probeer de komende maand maar eens je kleurenbril op te zetten als je naar je omgeving kijkt: wie heeft welke dominante kleur oftewel gedragsstijl en hoe kunnen jullie elkaar het beste aanvullen? Je zult zien dat je er zelf heel blij en energiek van kan worden én dat je anderen een plezier kunt doen door aanspraak te maken op hun talenten.

Bij het inkopen doen

- D: Rood zorgt dat de boodschappen gehaald zijn en gaat doelgericht op pad.
 - I: Geel koopt impulsief in zonder boodschappenlijst.
- S: Groen heeft een lijstje op zak waarop staat wat de anderen lekker, mooi of leuk vinden.
- C: Blauw kijkt, vergelijkt en gaat gewapend met tegoedbonnen en folders op pad.

In de keuken

- D: Rood kookt en eet het liefst snel. De keuken ziet eruit als een slagveld als er weer eens een nieuw exotisch gerecht is uitgeprobeerd.
- I: Geel vindt het gezellig om met gasten te eten en heeft de nieuwste keukenapparaten zonder ze te gebruiken. Vaart blind op mooie verpakkingen.
- S: Groen wisselt een aantal vaste recepten af en vindt etenstijd een belangrijke tijd voor het gezin. De schijf van vijf is altijd goed vertegenwoordigd.
- C: Blauw kookt exact met recepten, maatsbekers en kookwekker en koopt alleen kookapparatuur - uitsluitend van hoge kwaliteit - als deze echt nodig is.

Bij het ordenen en zoeken

- D: Rood heeft een rommelig bureau. Zegt: 'Daar ligt het, zoek het maar op.'
- I: Geel wil niet toegeven, dat-ie niets kan vinden. Zegt: 'Ben net even bezig. Geef me een paar minuten, dan bel ik je terug.'
- S: Groen heeft alles op alfabetische volgorde of kleur geordend.
- C: Blauw zegt: 'Het is de derde map, onderaan de stapel.' Weet precies waar alles ligt, zelfs als het bureau overvol is.

Omgaan met tijd

- D: Rood wil het maximale uit iedere minuut halen. Zou het liefst de tijd stilzetten om zich er niet aan te hoeven onderwerpen. Komt doorgaans op tijd, tenzij er iets 'dringend' tussenkomt.
- I: Geel let niet echt op de tijd, wil niet aan structuur onderworpen zijn. Komt vaak te laat en neemt het andere laatkomers niet kwalijk. Denkt en handelt het liefst in het heden.
- S: Groen is over het algemeen punctueel als hijzelf verantwoordelijk is voor het vervullen van een taak. Ziet onder normale

omstandigheden tijd als een vriend, maar onder druk als vijand.

- C: Blauw gaat grondig te werk en heeft daardoor altijd meer tijd nodig dan anderen. Is punctueel om onaangename situaties te voorkomen en verwacht dit ook van anderen.

Relaties

- D: Rood treedt tegenover een partner energiek, vastbesloten en zelfbewust op. Zolang zij dezelfde doelen hebben gaat het er harmonieus aan toe. Wrijvingen en ruzies ontstaan vaak door een machtsstrijd over het laatste woord. Rood wordt dan vaak als egocentrisch en harteloos ervaren.
- I: Geel is een inspiratiebron voor de partner. Laat hem of haar graag meegenieten van successen, nemen vaak initiatieven in de relatie en geven veel vrijheid. Wrijvingen ontstaan door het vaak te hoge tempo, het gebrek aan discipline en de impulsiviteit van Geel.
- S: Groen is een berekenbare, liefdevolle, tevreden partner die ervan houdt om de tijd door te brengen met elkaar in een ontspannen, rustige sfeer. Ruzies ontstaan door hun gevoelige aard. Problemen noemt Groen niet bij de naam en uitdagingen worden vaak ervaren als een bedreiging.
- C: Blauw leeft graag met een partner die dezelfde doelen nastreeft. Belangrijk is dat Blauw af en toe met rust wordt gelaten en dat er begrip is voor zijn specialistische passies. Vermijdt bij conflicten interpersoonlijke moeilijkheden en wordt dikwijls als koppig ervaren.

Meer informatie over talentanalyses, drijfverenanalyses en persoonlijke coachings-trajecten vind je op www.talentfirst.nl

Bronnen: 'Het abc van de persoonlijkheid' - Friedbert Gay, Lothar J. Seiwert en het Handboek MDI-profielen, ontwikkeld door Target Training International.

TEKST MONIQUE JANSSE