



Lia Timmer en Hugo van der Drift

Een team bestaat uit veel karakters en talenten. Haalt u eruit wat erin zit? Trainer Lia Timmer denkt van niet. ‘Werknemers krijgen soms taken die niet op hun talenten aansluiten.’ Wie talenten juist inzet, kan meer uit zijn team en organisatie halen. Tekst Irene de Groot en Marianne Velsink

Talenten herkennen en benutten

‘Lang leve het verschil’

Lia Timmer en talentetrainer Hugo van der Drift hebben samen de workshop ‘In je element met je talent’ van trainingsbureau Xalia Training opgezet om talent zichtbaar te maken. ‘Ik begin de

workshop altijd met een vraag’, zegt Hugo van der Drift tijdens het gesprek. ‘Stel, er komt een kind naar je toe met een schoolrapport. Daarop staan twee negens, twee achten, een zeven, een zes en een vier. Welk

cijfer komt het eerst ter sprake? Uit onderzoek blijkt dat gemiddeld acht op de tien mensen over die “vier” begint. Mensen zijn vaak gefocust op waar ze niet goed in zijn. Managers zijn ook maar mensen.’

Talenten ontdekken

Door naar talenten te kijken, verbetert de sfeer en de samenwerking in de groep. 'Ziekteverzuim wordt teruggedrongen, want mensen zitten beter in hun vel. Medewerkers die op hun best zijn, bieden meer', zegt Timmer. Het tweetal deelt types in kleuren in. 'Je hebt één hoofdelement waarin je grootste talenten zitten,' zegt Timmer, 'maar je hebt ook altijd wel iets van een andere kleur.' Er zijn vier kleuren: rood, geel, blauw en groen. Een rood persoon is heel doelgericht, blauw is taakgericht, groen is mensgericht en geel is relatiegericht.

Wie andere talenten wil herkennen, moet wel eerst die van zichzelf weten. Timmer: 'Je eigen talenten zijn zo vanzelfsprekend, dat je ze zelf soms niet herkent. Je kunt ze herkennen doordat iets je makkelijk afgaat en energie geeft.' Van der Drift heeft hier een hulpmiddel voor. 'Beantwoord twee vragen: Wat geeft je energie in je werk? en Wat kost je energie? Iemand met talent voor luisteren, kan op zijn gemak anderhalf uur naar een gesprek luisteren. Iemand die graag praat, trekt dat niet. Zijn talent ligt namelijk niet in het luisteren en daarom kost dat hem veel energie.'

Kleurenpalet

Managers vallen vaak in de categorie rood. Waar rood is, is beweging. Zij zijn gek op verandering en gaan graag nieuwe uitdagingen aan. Ze starten graag nieuwe initiatieven en zijn erg gefocust op doelen. 'Wanneer er fusies of overnames zijn, dan heeft rood daarin een bepalende rol. Die weet waar hij heen wil', zegt Van der Drift. 'Al wil dat niet zeggen dat iemand die geen rood heeft geen goede manager is'.

Gele personen vinden het heerlijk om zich tussen de mensen te bewegen. Ze zijn geboren netwerkers. 'Deze mensen kan je even snel een klusje laten opknappen', zegt Timmer. 'Ze zijn heel flexibel.' Gele mensen zijn daarnaast goed in het geven van

Rood

Rode types zijn sterk omdat ze weten waar ze naartoe willen en wat ze willen. Ze nemen makkelijk beslissingen, werken doel- en resultaatgericht en houden hun focus. Rode collega's kunnen ook koppig zijn. Ze willen graag overal bij betrokken zijn en functioneren het liefst onafhankelijk. Karaktereigenschappen: strategisch, besluitvol, sterke wil, doelgericht, zakelijk, gefocust.

Communiceren met een rode collega

Blijf zakelijk bij een gesprek over het werk. Rode collega's blijven graag *to the point*. Rode types kunnen kritisch zijn op waar je mee komt. Bereid je daarom goed voor. Rode types houden van 'wat'-vragen. Geef ook altijd een alternatief of meerdere opties, zodat ze zelf kunnen beslissen. Speculeer liever niet bij rode collega's. Zij houden er niet van als zogenaamde zekerheden uiteindelijk niet worden verkregen.

Geel

Gele types zijn de enthousiastelingen in het team. Ze zijn vriendelijk, nieuwsgierig en optimistisch over hun ideeën. Soms hebben ze de neiging daarin wat door te slaan. Ze zijn echter wel goed in staat om met hun extraverte karakter anderen van hun ideeën te overtuigen. Karaktereigenschappen: creatief, nieuwsgierig, enthousiast, optimistisch, overtuigend, open.

Communiceren met een gele collega

Geef ze ruimte om hun dromen te uiten, snoer ze de mond niet. Ga daarna ook direct door tot actiepunten bij hun dromen. Houd de vaart er in. Hecht minder aandacht aan feiten en cijfers, focus op hun doelen. Zorg dat er ruimte is voor het sociale aspect. Wees niet kortaf, koel of zwijgzaam. Daar worden gele types onzeker van.

rondleidingen op het kinderdagverblijf. Zij laten op nieuwe mensen een positieve en warme indruk achter. Als een team weinig geel heeft, terwijl communicatie erg belangrijk is, dan mis je ze.

Een blauw iemand heeft oog voor feiten. 'Kwaliteitsbewaking past goed bij deze mensen', zegt Van der Drift. 'Als je te weinig blauw in je team hebt, dan wordt er veel meer ad hoc gewerkt. Kosten gaan verloren of er wordt meer tijd verspild. Blauwe mensen houden dit in de gaten.' Daarnaast zijn zij goed in te zetten als beleidsmedewerkers of organisatoren. Blauwe types zijn verder erg

goed in het maken van rapporten, adviezen of aanvragen naar de gemeente. Volgens Timmer doen blauwe managers het in deze tijden van economische crisis goed. In bezuinigingen komt de kleur blauw het beste naar voren.

Groene mensen maken graag verbindingen. 'Pedagogisch medewerkers zijn vaak groen', zegt Timmer. Een groen persoon kan volgens de coach goed invoelen wat iemand nodig heeft. Het grootste talent van deze mensen is het luisterend vermogen. 'Het groene karakter doet het meest vanuit zijn gevoel', vult Van der Drift aan. 'Ze luisteren, ze horen en ze >

‘Je kan veel meer potentieel halen wanneer je goed kijkt naar iemands talent’

voelen. Dat geven ze ook terug.’ Veel ouders kiezen volgens de coach voor een kinderopvang waar het goed voelt. Groene mensen laten dat het meest zien, want ze leven vanuit gevoel. Dat roept bij ouders een gevoel van veiligheid op. Een manager die groen is, ziet heel goed wat zijn team nodig heeft.

Blinde vlek

‘Talenten trekken elkaar onbewust aan’, zegt Van der Drift. ‘Dat voelt vertrouwd. Daarom spotten mensen eerst alleen soortgelijke talenten.’ De twee noemen dit de blinde vlek voor talenten van anderen. Wie een rode en een groene manager naast elkaar zet en ze over hetzelfde team iets laat vertellen, krijgt twee heel andere verhalen te horen. Daarom is het belangrijk om eigen talenten te kennen. De coaches hebben hier een hulpmiddel voor. Organiseer een vergadering vanuit je talent en vervolgens vanuit je non-talent. Stel je tijdens een vergadering anders op dan je normaal zou doen. Gebruik hiervoor de lijsten met karaktereigenschappen uit de kaders. ‘De oefening zorgt voor een beter contact en meer be-

grip over de andere kleuren’, zegt Timmer. ‘Dat geeft inzicht in hoe een ander jou kan aanvullen. Tussen rood en blauw bijvoorbeeld. Rood zorgt voor de ontbranding van een idee en een blauw persoon zet de puntjes op de i.’

Valkuilen

Het herkennen van talenten heeft al nut in het sollicitatieproces. Timmer: ‘Je kan veel meer potentieel halen wanneer je goed kijkt naar iemands talent en de taken waarvoor je iemand zoekt.’ ‘Sollicitatiegesprekken hebben een valkuil. Managers hebben onbewust vaak een voorkeur voor personen van dezelfde kleur’, zegt Van der Drift. Hierdoor kan in een team een tekort aan bepaald talent ontstaan.

Natuurlijk heeft elk talent ook zijn valkuilen. Van der Drift: ‘Een rood talent kan bijvoorbeeld als drammerig overkomen en moet dit vervolgens proberen te voorkomen. Zo’n persoon gaat “vieren” op zijn rapport repareren, terwijl hij zijn energie beter op “zevens” en “achten” in kan zetten.’ Volgens het tweetal kunnen mensen door kennis op te doen wel beter

Groen

Groene types zijn stabiel en sociaal. Ze bieden een luisterend oor en hebben een hoge mate van empathie. Groene medewerkers zijn loyaal en coöperatief. Ze vormen een verbindende factor in de groep en zijn stabiel. Je weet wat je van ze kunt verwachten.

Karaktereigenschappen: harmonieus, sociaal, meevoelend, verbindend, goed in luisteren, geduldig.

Communiceren met een groene collega

Breek het ijs bij groene collega’s. Ga niet meteen hals over kop tot zaken over, maar begin met een persoonlijke opmerking. Toon oprechte interesse in groene collega’s. Stel specifieke ‘hoe’-vragen. Onderbreek hen niet wanneer ze spreken. Geef groene collega’s tijd om ergens over na te denken. Vat meegaandheid van groene types niet op als tevredenheid.

Blauw

Blauwe types zijn analytisch, feitelijk en perfectionistisch. Zij hebben kwaliteit hoog in het vaandel staan, en zijn formeel en nauwkeurig. Blauwe types vinden het belangrijk dat ze iets afronden. Ze houden van een reële planning en het halen van een resultaat, maar stellen zich wel afhankelijk op.

Karaktereigenschappen: analytisch, feitelijk, kwaliteit, vasthoudend, taakgericht, nauwkeurig.

Communiceren met een blauwe collega

Bereid de zaak van tevoren voor als je met een blauwe collega in gesprek gaat. Wees duidelijk over wat de verwachtingen van deze collega zijn. Benader blauwe collega’s op een open en directe manier, en niet te informeel of persoonlijk. Blauwe types houden van een actieplan met doelstellingen en een tijdsplanning. Geef blauwe types fysiek de ruimte. Zij zijn vaak niet gediend van fysiek contact.

worden in hun beperkingen, maar het zullen nooit hun talenten worden. Door meer uit de talenten van een team te halen, zijn de kwaliteiten en vaardigheden van een team het best benut. Die “achten”, daar heb je wat aan. <

De workshop ‘In je element met je talent’ is erop gericht om managers in te laten zien welk potentieel zij in hun team hebben. Lia Timmer geeft tijdens het Managementcongres op Kinderopvang Live een workshop over dit onderwerp. www.kinderopvangcongressen.nl; www.xalia.nl.