



Talent brengt beweging!

Een verkenning van talent ter gelegenheid van het vijfjarig bestaan van Mary Bouma inc.

26 september 2013, verslag van een inspirerende middag.



Het talent van Mary is om te beginnen dat zij deze septembermiddag de zon laat schijnen na een aantal zeer grijze dagen. De rollende branding vormt zo een prachtig decor achter de sprekers die Mary introduceert als enkele van de talenten die zij in de afgelopen jaren heeft mogen leren kennen.

Mary stelt haar gastsprekers van deze middag als volgt voor:

Herman van der Meulen:

Mooie balans tussen een clown, monnik en leraar. Vergis je niet door maar een kant van hem te zien want dan doe je jezelf en hem te kort.

Erry Stoové:

Weet te prikkelen om out of the box te denken, schroomt niet om buiten gebaande paden te treden en weet mensen te verbinden.

Paul Turken:

Daagt uit om op een andere, innovatieve manier naar de werkelijkheid te kijken, op een frisse, kritisch inspirerende manier.

Marion Wetzels:

Is alert, gaat het gesprek met mensen echt aan, en die met haar alertheid mensen weet te prikkelen op een niet vrijblijvende manier, hetgeen Mary persoonlijk zeer aanspreekt.



Herman van der Meulen

“Talent geef je door”

Herman komt inderdaad terug op de bovengenoemde drie rollen: clown, leraar en monnik.

Een clown is expressief en Herman geeft daar later blijk van door zowel Mary als het publiek een gedicht cadeau te doen, maar een clown kan door de humor ook relativeren.

De leraar draagt kennis over. Als docent ervaart hij dat een college niet begint noch eindigt bij de deur. Naar studenten toe is zijn houding; “If I will tell a story to you, you will listen, if I involve you, you will learn. Herman schetst zijn persoonlijke situatie waarmee hij aangeeft dat je je identiteit zelf moet ontwikkelen.

Je moet wél de kans krijgen zoals hij dat ooit van Erry heeft gekregen en van Paul leerde hij dat je niet meteen alles tegelijk hoeft te kunnen. Je moet mogen leren.

De monnik is de metafoor voor de stilte die nodig is om te weten te komen wie je eigenlijk bent. Tachtig procent van de mensen is niet in staat zijn eigen talent te benoemen dus heb de moed om je af te vragen: ‘Ben je wat je doet?’.

De clown neemt nu weer even de regie over en Herman declameert op welluidende toon een gedicht dat hij voor Mary als verrassing heeft gemaakt:

Wij vieren vandaag een feestje
Want zij maakt haar dromen waar
Bouma IMC
Gaat richting het zesde jaar
De vraag komt dan op
Hoe krijgt ze dat in godsnaam voor elkaar
Dat komt door haar talenten
Voor o.a. het adviseren, begeleiden en coachen van mensen
In bijvoorbeeld de rol van management drive specialist
Verborgene talenten die voordat ze het wist
De boventoon gingen voeren en onbetwist
Hebben geleid tot haar zelfstandig ondernemerschap
Als middel om uiting te geven aan haar talenten
Vanuit haar hart, vol passie, geeft zij zich helemaal
Zich inlevend, respectvol en joviaal
Brengt ze vele mensen in beweging en zet daarmee organisaties in hun kracht
Op maat zoals verwacht
En dus is het fantastisch haar vandaag te mogen eren

Zij maakt haar dromen waar
Mary Bouma en haar bedrijf
Gaan richting het zesde jaar
Maar er komen nog vele jaren bij
Want een zich door ontwikkelend talent,
Mary, Dat ben jij!

Herman vervolgt zijn betoog met de bevindingen die uit een onderzoek voortkwamen naar de business spirit van mensen. Wanneer zeggen mensen: "Yes, ik wil er vol voor gaan?". Het blijkt dat mensen in hun diepste kern streven naar waardering. Wij worden het gelukkigst en kunnen het meest trots zijn op de organisatie als:

- Er helderheid en transparantie is in alles.
- Er eenheidsbeleving is, geen eilanden.
- Als de visie van het bedrijf door minstens 60 % van de organisatie gedragen wordt.
- En als men gezien wordt. Het gevoel heeft dat men er toe doet.

Het **ABC**, Aandacht, Betrokkenheid, Commitment.

Organisaties moeten een oprechte dialoog aangaan en op de juiste tijd de juiste vragen stellen. En niet alleen maar vanuit ratio (luisteren naar de taal van het verstand, het hoofd) maar ook vanuit gevoel (luisteren naar de taal van je hart).

Daar waar er talent is moet het ook wel ontsloten worden. Hij geeft het advies om daarvoor tijd te nemen, voor reflectie en liefst weg van de mediagekte van tegenwoordig. 'Ik hoor wat je níet zegt', is een quote van Herman naar zijn studenten toe.

Voor dat ontsluiten is **VVV** nodig.

De zaal mag meeroepen en het staat voor, vrijheid, vertrouwen, veiligheid en verantwoordelijkheid. "Mag ik laten zien wie ik ben en mag ik fouten maken". Geef talenten ruimte want responsibility betekent wezenlijk de 'ability to response'.

Ben je als talent ook bereid de innerlijke reis aan te gaan om je eigen talent te ontdekken? Uit de zaal komt de reactie dat het wel lijkt alsof je met het ouder worden pas echt je talenten gaat ontdekken of geef je ze dan pas de ruimte?

Ga in elk geval op zoek naar je kracht en volg je passie, dan valt alles vanzelf op zijn plek. Als afsluiting heeft Herman ook nog een gedicht als cadeautje voor alle gasten.

Talent is worden wie je bent!

Talent is worden wie je bent
Wie ben je en waarom doe je wat je doet
Dat wat je hart je ingeeft
En niet omdat het moet
Waar je blij van wordt en schijnbaar zonder moeite
Eindeloos kunt volhouden en als vanzelf wordt gewaardeerd
Niet omdat je een kunstje doet of
Wat anderszins in ganzepas is geleerd
Nee, omdat het uit jou eigen zelf komt
Als een vogel met een eigen wijs
Vanuit bewustwording door spiegeling ontstaan
Als resultante van een innerlijke reis
Waarbij angsten zijn overwonnen
Onontgonnen gebieden zijn ontsloten en verkend
Krachten zijn vrijgekomen die je nooit bewust hebt gekend
Her-inner je je plotseling de zin van jouw zijn door de aller eerste zin
Talent is worden wie je bent





Erry Stoové

'Talent komt altijd boven drijven, maar excellente leiders zien het net even eerder'.

Erry begint zijn verhaal met het gegeven dat Mary een van de moeilijkste thema's heeft gekozen die er zijn. Want als er talent aanwezig is, is de context om dat te ontwikkelen vaak erg lastig. Het is dus wel zaak dat je je eigen talent leert kennen en leert hoe dat toe te passen. Aan de hand van een aantal thema's neemt Erry ons mee om zijn stelling te onderbouwen.

Mijn tafelheer is Plato, boektitel van eigentijds filosoof en schrijver Rob Wijnberg. In het boek van Rob Wijnberg gaat een van de hoofdstukken over het doel van onderwijs. Erry peilt de stellingen bij ons toehoorders of onderwijs bedoeld is om mensen te socialiseren (meedoen met de samenleving) of is het bedoeld om creativiteit te ontwikkelen (de vrijheid krijgen om een enfant terrible te zijn). De meeste stemmen gaan op voor de eerste keuze en Erry geeft aan dat deze stelling de conservatieve stroom vertegenwoordigt. Hier gaat men uit van een zekere kennis. De andere keuze vertegenwoordigt de progressieve opvatting dat onderwijs bedoeld is om kritische mensen van ons te maken die uiteindelijk daardoor in staat zijn nieuwe normen te creëren. (Hier geeft hij het voorbeeld van een Surinaamse werknemer die voortdurend blijft parkeren op de gereserveerde directieplaats, want daar staat geen auto dus waarom vrijlaten?)

Er komt een vraag uit de zaal welke stroming beter is en het antwoord van Erry is dat beide nodig zijn. Niet iedereen moet voortdurend buiten de gebaande paden denken.

Cirque du Soleil

In zijn functie bij de International Social Security Organisation heeft Erry een conferentie in Wenen georganiseerd die als thema had "de geconditioneerde Sociale Zekerheid". Hij heeft toen de directeur van Cirque du Soleil uitgenodigd om te komen vertellen hoe het kan dat deze organisatie zo succesvol heeft kunnen worden. Hij gaf aan dat er twee belangrijke factoren aan ten grondslag hebben gelegen namelijk:

- Creativiteit kent geen tijd! Pas na veel brainstormen over de nieuwe voorstelling, roken, drinken enzovoort wordt er pas een klap op tafel gegeven. Geef mensen de ruimte maar toon leiderschap door wel een eindpunt te stellen.
- Het was makkelijker Cirque du Soleil in Canada te starten omdat men daar in tegenstelling tot Europa geen klassieke circustraditie heeft. Vernieuwen vanuit een bestaande situatie is altijd moeilijker dan opnieuw beginnen maar beiden gaan gepaard met volhouden, doorzetten en oefenen, oefenen, oefenen.

Durven we ons te laten verrassen?

Durven we ons nog te laten verrassen? Hier geeft Erry het voorbeeld dat de rechterlijke macht wanneer men gaat 'raadskameren' met drie rechters het vonnis moet vellen. Gebruik hierbij blijkt te zijn dat de jongste van de drie als eerste het woord voert waardoor deze niet gehinderd worden door het opgebouwde gezag van de oudere, meer ervaren collega's. Nieuwe inzichten krijgen daardoor een kans. Hij is ook voorstander, net als Herman, van humor in een organisatie. Een cabaretvoorstelling maakt bijvoorbeeld veel creativiteit los en de organisatie kan op een aardige manier 'gespiegeld' worden.

Het talent van Mary

Het talent van Mary. De zaal wordt gevraagd waar zij aan denken bij Mary en termen als warmte, uitdagend, loyaal en hardwerkend klinken door de beachclub. Zo heeft Erry dat ook ervaren toen hij in 1987 net bij de Sociale Dienst in Haarlem begon. Door op de achtergrond subtiel 'nee' te schudden toen hij een brief in handen kreeg gedrukt waarop hij geacht werd te reageren, behoedde Mary hem voor een overhaast oordeel. Zij nam op dat moment op respectvolle wijze de leiding.

Talent moet gevoed worden

Talent heeft te maken met opvoeding, creativiteit, ruimte krijgen maar ook gezien worden. Toen de 15 man/vrouw sterke sollicitatiecommissie hem vroeg wat er in zijn managers gereedschapskist zat antwoordde hij: "Mijn ogen". Een aantal mensen in dit gezelschap zijn op deze manier door hem gespot.

En tenslotte geeft hij het voorbeeld hoe hij als vader zijn zoon leert te kijken tijdens de afwas en vervolgens met dezelfde truc teruggepakt wordt.



Paul Turken.

'Je handelt altijd net zo veel te laat als je denkt te vroeg te zijn'.

Paul begint zijn betoog door aan te geven dat de meeste mensen in de IQ curve zich in het midden bevinden. Vijfjes en zesjes. Talenten hebben echter per definitie een 9, iets waar ze extreem goed in zijn. Ze hebben ook altijd wel een 1 in iets ter compensatie. Talenten zijn dus in onbalans en dat is ook nodig volgens Paul. Hij geeft als voorbeeld het creatieve bureau waar hij leiding heeft gegeven aan 400 mensen waarvan er 300 chaoot of idioot waren. In principe is dat oké voor talent want: 'If you are not living on the edge, you take too much space'.

De uitdaging voor het management is wel om twee negens met elkaar te laten samenwerken, en dat je dan de enen compenseert zodat er stabiliteit ontstaat.

In Nederland hebben we volgens Paul de afgelopen tien jaar niet goed voor ons talent gezorgd. In onze business systemen wordt gekeken naar functionele criteria en dan kom je uit bij de vijfjes en zesjes. Wij gaan ten onder aan vlijt en ijver en vergeten echt goed te kijken naar mensen en talenten.

Dat is wellicht te wijten aan het gehanteerde Angelsaksische model (hiërarchisch) terwijl we beter af zouden zijn met een Continentaal model. Paul schetst de ellende die zich de afgelopen jaren voltrokken heeft door een kapitaal gedreven model te volgen. Hij heeft geen goed woord over voor de hedge funds die met minimaal risicodragend vermogen toch de dienst uitmaakten en daarmee bedrijven als Vendex en ABN/ AMRO hebben leeggeroofd. Geld als doel is een dubieuze maatstaf.

We verkeren niet in een recessie maar in een depressie. Heeft te maken met de keus van de regering om alleen maar in te zetten op bezuinigingen in plaats van te investeren. Wij leven in een prachtig, rijk, sociaal en veilig land en toch durven mensen niet te bewegen. We sparen alles op uit angst dat is killing voor talent.

Ook Coaches (en er zitten er aardig wat in de zaal!) helpen niet altijd mee. "Met de coaches van Nederland kan ik alle Amsterdamse grachten dempen". Terwijl als je coach mag zijn van iemand dat een grote gunst is want je haalt als coach van een talent eigenlijk meer dan dat je brengt, volgens Paul.

Ook schetst hij aan de hand van eigen ontwikkeling hoe het moet met ex-talenten. De babyboom generatie is tien jaar te vroeg aan de macht gekomen en vervolgens ook nog eens vijftien jaar te lang blijven zitten. Paul's persoonlijke talent heeft zich ontwikkeld via het 'Winnetou- model'. Van talent naar jonge krijger naar baas van de krijgers. Toen opperhoofd en uiteindelijk de wijze medicijnman die onder de boom zit. Maar hoe zorg je ervoor dat de geboorte golf die laatste stap maakt om ruimte te bieden aan de next talent generation. De next generation moet dat proces managen.

Je kunt met talent veel meer risico nemen dan we nu in de 21^e eeuw doen. Uit de wereld van de topsport blijkt dat je met talent veel meer kan als je deze de ruimte biedt. Zoals Rinus Michels Crujffs talent zag en heeft gekoesterd toen deze als 17-jarige snotaap de gevestigde voetballers als Keizer en Swart liep te sturen in het veld.



Marion Wetzels

"Talent inzetten tijdens crises en bezuinigingen maakt verschil".

Marion vraagt zich even af hoe zij als vierde spreker nog wat kan toevoegen aan deze rij van ervaren sprekers met humor. Maar al snel neemt ze de toehoorders mee in hoe zij in

Nijmegen als programmadirecteur dienstverlening de rol heeft van 'buitenboordmotor'.

Het Programma Dienstverlening werkt vanuit het perspectief van klanten en dat is best revolutionair. Het gaat om complexe vraagstukken en de budgetten zijn zeer beperkt. Dan heb je iemand nodig die een beetje dwars kan liggen, een beetje een lastpak kan zijn zoals Mary dat noemt.

Marion vindt de vraag van Mary hoe je talent kunt zien en inzetten mooi, maar lastig. Zij laat haar verhaal lopen langs de punten willen, durven, kunnen en doen, vanuit de manager en vanuit de medewerker gezien.

Willen:

Je moet talent willen zien want het is van waarde. Je moet zien waar dat talent uitvergroet kan worden en tot zijn recht kan komen. Zij geeft het voorbeeld van drie allochtone vrouwen die de kans hebben gekregen leidinggevende te worden, tussen 40 witte managers. Je moet het lef hebben dit talent een kans te geven en zelf moeten zij de ambitie hebben ervoor te gaan.

Durven:

Als manager moet je je nek uit durven steken. Kiezen om het verschil te maken en door eerlijke gesprekken te voeren mensen mee te krijgen in je verhaal. Zelf heeft zij ervaren hoe lastig dat kan zijn, met de diverse meningen binnen een gemeente. Dit betekent dat je bij tegenwind toch door moet gaan.

Als medewerker moet je je hoofd boven het maaiveld uit durven steken. Durf vragen te stellen en ontdek ook wat je nog niet kunt.

Kunnen:

Je moet natuurlijk wel in een positie verkeren waarin je talent kunt benoemen. Marion geeft als voorbeeld dat zij een boventallige medewerker die héél goed was toch wilde behouden. Je moet dan wel argumenten paraat hebben en een sluitende begroting overhandigen, maar uiteindelijk is het toch gelukt. Nu is iedereen enthousiast. De druk op deze persoon was er natuurlijk ook en dus moet je alles inzetten wat je in je hebt om te slagen in je missie.

Doen:

Als manager ben je verplicht aan het talent om het hem of haar, gedoseerd, wat moeilijker klussen te laten doen, support bieden maar wel uitdagen. Ook je netwerk benutten, wat wil zeggen toegang geven tot ingangen die anders niet mogelijk zijn voor een talent.

Uit de zaal komt de vraag hoe het benoemen van talent op andere medewerkers overkomt? Marion haar ervaring is dat als je goed vertelt waarom je dat vindt en je dit in alle openheid en zorgvuldigheid doet, mensen het wel herkennen en accepteren.

Om talent te kunnen zien moet je dus op blijven letten, ook de stillere medewerker een kans geven zich te profileren. Het is geven en nemen in de wereld van talenten, het moet in openheid en met vertrouwen gedaan worden. Het is ook geen vrijblijvende vrijage en humor helpt enorm omdat je werkplezier ook altijd terug ziet in de resultaten.

Afsluiting

Mary bedankt haar vier sprekers door het aanbieden van een attentie en vraagt wat wij als toehoorders meenemen naar huis van deze middag.

Iedereen is het erover eens dat het een inspirerende middag was. Over en weer geven de sprekers nogmaals hun commentaar op diverse opmerkingen uit de zaal maar samenvattend kunnen we stellen dat;

- Talent moet de kracht van dwarsigheid hebben
- Talent moet gekoesterd worden
- Talent moet gezien kunnen én willen worden
- Talent gedijt in een cultuur waar men zich kan uiten
- Talent moet gelanceerd worden maar daarna ook verbonden worden aan iets
- Talent moet het debat aan durven gaan, reflectief vermogen hebben
- Talent moet mild zijn voor de eigen onvolmaaktheid (falen mag/moet)
- Talent moet als ex-talent begeleid worden naar een zachte landing

Mary sluit af door aan te geven dat zij met thema talent verder gaat . Als er mensen zijn die in hun omgeving een toptalent herkennen dan zou Mary graag met deze mensen in contact gebracht worden. Het is haar bedoeling om een onderzoek onder talenten te doen en daar in december op terug te komen.

Er wordt nog gezellig na geborreld en gepraat en met de ondergaande zon op achtergrond eindigt hier een geslaagde en gezellige middag.

Harriët van Wijk.
QWillem