

SUMMA COLLEGE FOCUST OP TALENTDENKEN

'Iedereen wil toch geluk!'

Talent Motivatie Analyse

Talentdenken is onmiskenbaar een trend in het onderwijs. 'Vroeger lag de focus vooral op wat een student (nog) niet kon', zegt Robin Bosman van het Summa College. 'Gelukkig is er een kentering. Talent wordt steeds belangrijker.' Voor de grootste mbo-instelling van het zuiden staat de persoonlijke groei van studenten vanuit hun talenten centraal. Zodat ze kunnen worden wie ze willen zijn en kunnen doen waar ze echt gelukkig van worden. Summa zet daartoe steeds vaker de beproefde aanpak van de Talent Motivatie Analyse (TMA) in. **HUB DOHMEN**



Studente Laure Donkers

Studente Laure Donkers (19) wordt er he-le-maal enthousiast van. ‘Het is echt bizar’, zegt ze. ‘Het beeld van de Talent Motivatie Analyse (TMA) klopt als een bus. Het bevestigt niet alleen mijn talenten, maar geeft – heel bijzonder! - een heel duidelijk beeld van mij als persoon.’

Ze hapt even naar adem. ‘De analyse bevestigt – heel fijn - dat ik het goede vak heb gekozen.’

Donkers is derdejaars Verpleegkunde (bol) bij Summa Zorg in Eindhoven. Voor deelname aan de vakwedstrijd Skills Heroes werd ze gevraagd een TMA te doen. ‘Het was een flinke klus’, zegt ze. ‘Maar liefst 180 vragen. Maar ik ben kei-blij met het resultaat.’

De Talent Motivatie Analyse (TMA) heeft Laure Donkers een hele boost gegeven. ‘Uit het onderzoek blijkt onder meer dat ik empathisch, stressbestendig, hulpverlenend én energiek ben. Dat zijn stuk voor stuk belangrijke competenties in mijn vak’, zegt ze. ‘Ik ben er trots op. Ik heb het meteen aan mijn stagebegeleider laten zien.’ Van tevoren was Laure niet zo zeker van zichzelf, bekent ze. ‘Maar dit geeft zoveel zelfvertrouwen, daar kan ik mijn hele leven mee doen.’

TALENTDENKEN

Robin Bosman van Summa Veiligheid liep enkele jaren geleden min of meer tegen TMA aan. ‘We waren op zoek naar een passende methode voor talentontwikkeling binnen ons team’, vertelt hij. ‘Zo kwamen we bij TMA uit. Het gaf meteen een mooi inzicht in elkaars talenten.’ Aanvankelijk zette de school dit alleen in bij het personeel. ‘Ondertussen gebruiken we deze aanpak ook steeds vaker voor studenten’, vertelt Bosman. ‘Zoals bij de vakwedstrijden Skills Heroes. Hier hebben we het gebruikt

zodat de studenten elkaar leren kennen. Maar ook om te zien op welke wijze ze elkaar kunnen versterken. En natuurlijk als manier voor bewustwording van eigen talenten, zodat ze zich nog beter kunnen presenteren tijdens de wedstrijden.’

In het kader van het talentdenken heeft de mbo-instelling een reeks methoden en inzichten om zowel personeel als studenten te stimuleren in het ontwikkelen van hun talenten. TMA is er maar één van, benadrukt Bosman.

‘We gebruiken bijvoorbeeld Klik, dat is een wat eenvoudigere methodiek die ook in het basisonderwijs populair is. Die is goed inzetbaar bij studenten op niveau 1 en 2. Daarnaast hebben we de ODC-methode en de zogeheten Me-scan. Die laatste hebben we in de proeftuin gebruikt. En het leuke is dat Fontys Hogeschool, waarmee we nauw samenwerken, die ook gebruikt. Daardoor kunnen we resultaten goed vergelijken.’ De mbo-instelling zet TMA regelmatig in vanwege het specifieke karakter van deze aanpak. Bosman: ‘Deze methode gaat uit van positieve psychologie. En er wordt nadrukkelijk gekeken naar belangrijke zaken als behoefte en drijfveer.’

Het denken in talenten, vraagt voor een onderwijsorganisatie om een heuse mindshift, benadrukt Bosman. ‘Of het nu gaat om medewerkers in een beoordelingsgesprek, of studenten bij rapporten, vroeger lag de focus altijd op dingen die mensen (nog) niet of minder goed kunnen’, zegt Bosman.

‘Een concreet voorbeeld is de overgang van de ene naar de andere school. In zo’n overdrachtsdossier staat vaak waarin de persoon niet goed is. Terwijl zo’n kind of jongere juist talenten heeft en eigenlijk óók daarop beoordeeld zou moeten worden. Dus: waarin is Pietje goed,

in plaats van: waarin is Pietje (nog) minder goed.’

ONDERWIJSVERNIEUWING

In het kader van de onderwijsvernieuwing binnen het Summa College, een instelling met onder meer 26 mbo-scholen, VAVO en een middelbare school, kreeg Bosman samen met collega Matthijs Verhoef van HR (en andere collega’s) de opdracht om in de gelijknamige werkgroep na te denken over talentdenken. TMA kwam daar als een van de gebruikte methodes uit.

Tegelijkertijd speelde bij het Summa College de discussie over een nieuwe toekomstvisie. Verhoef: ‘In dat stuk, Summa 2025, neemt naast onder meer onderwijsinnovatie en leven lang ontwikkelen (llo) talentontwikkeling een belangrijke plaats in.’

‘TALENTONTWIKKELING RAAKT DE HELE ORGANISATIE’

In Summa 2025 is zingeving als hoogste vorm van geluk gedefinieerd. Bosman: ‘Als iemand zinnig bezig is, of het gevoel heeft zinnig bezig te zijn, dan draagt dat bij aan geluk. En geluk is belangrijk. Want iemand die zich helemaal senang voelt, heeft meer energie, kent meer plezier, zit beter in zijn vel, krijgt meer voor elkaar.’ Verhoef: ‘En wanneer ben je gelukkig? Bijvoorbeeld als je kunt doen waar je goed in bent, waar je talent voor hebt.’ Zingeving wordt volgens de visie Summa 2025 op drie manieren gestimuleerd. Naast relationeel werken en autonomie (gevoel hebben dat je een keuze hebt) ook door talentontwikkeling. »

PROEFTUINEN

‘Talentontwikkeling raakt de hele organisatie’, zegt Bosman. De speciale werkgroep Talentdenken zette na de start in september 2021 vier proeftuinen in het onderwijs op, om met studenten te gaan werken aan talentontwikkeling. Daarnaast zijn 10 teams ook aan de slag gegaan met talentontwikkeling. ‘Dat was een bijzondere ervaring, merkten we ook bij de collega’s’, zegt Verhoef. ‘Traditioneel ga je uit van zaken als diploma’s/ kennis, gedrag en vaardigheden. Maar nu moest iedereen vanuit talenten en motivatie denken. Dat vraagt om een andere denkwijze.’

Nadat elk teamlid de vragen heeft ingevuld, wordt gekeken naar de resultaten voor het hele team. Op het moment dat de resultaten van alle teamleden ‘over elkaar’ worden gelegd, levert dat soms verrassende inzichten op. Verhoef: ‘Binnen TMA scoren mensen tussen 1 en 9, dus van weinig behoefte aan een drijfveer

BINNEN HET SUMMA COLLEGE WAART ONDERTUSSEN HET TMA-VIRUS ROND

tot veel behoefte aan een drijfveer. Deze behoeftes bepalen het talent, er is dus geen goed of fout en het zegt dus niks over iemand zijn capaciteiten. En dan is interessant te zien hoe zo’n team scoort. Wie bijvoorbeeld hoog in de energie zitten, wie juist minder. Wie graag helpt, wie meer autonoom functioneert. En hoe de onderlinge verhoudingen zijn.’ Bosman knikt. ‘We zagen ook hoe de collega’s op elkaar regeren. En dat ze elkaar uiteindelijk anders gingen bekijken. Vanuit een meer positieve



Robin Bosman in een klas met stippen op de grond, die duiden op hoe mensen bij TMA scoren op bepaalde gebieden. Zit men hoog in de energie, dienstverlening of dominantie, dan zit men op een 9. Het is een van de methodes die Summa College inzet voor talentdenken.

insteek, ze zagen namelijk de talenten van de collega’s. Je leert elkaar meer te waarderen.’

Het enthousiasme van de heren voor het talentdenken is zo groot, dat ze bijna struikelen over hun eigen woorden. Dan zegt Bosman: ‘Ga er nu eens vanuit dat TMA als een spiegel is. Een spiegel van de medewerker, of de student. Van zijn of haar talenten, van de motivatie. Dan is dat toch heel waardevol?’

ARBEIDSMARKT

Zeker in de huidige sterk veranderende arbeidsmarkt. ‘We leven in een periode dat die snel verandert’, zegt HR-adviseur Verhoef. Dat kan bedreigend zijn. ‘Maar als je vanuit talenten denkt, dan hoeft dat helemaal niet. Want misschien kan je wellicht als empathisch bankwerker, wiens werk naar Azië verdwijnt, als receptionist of gastheer in de hotelbranche veel voldoening vinden.’

Binnen het Summa College waart ondertussen het TMA-virus rond. Ruim 600 medewerkers en studenten hebben de afgelopen anderhalf jaar de analyse gedaan. ‘Momenteel hebben we 250 aanvragen liggen’, zegt Bosman. Verschillende collega’s

worden opgeleid om het team van talentdenkers te versterken.

‘We hebben de afgelopen tijd veel mond-op-mondreclame gehad’, zeggen Bosman en Verhoef in koor. ‘We worden regelmatig door teams gevraagd om dit proces met hun in te gaan. Want ja, iedereen wil toch geluk, het blijkt echt besmettelijk.’

De TMA wordt ook steeds vaker door het Summa College ingezet voor studenten. Bosman: ‘Twee weken geleden nog voor de kandidaten voor de Skills Heroes, omdat we de beste kandidaten naar de wedstrijd wilden afvaardigen.’ Bosman: ‘Maar het is ook een handig hulpmiddel dat we kunnen inzetten bij pedagogisch- en didactisch handelen.’

Momenteel wordt het ook gebruikt als een student minder zelfvertrouwen heeft. Zoals Laure Donkers. ‘Het geeft mij ook een goed gevoel, want ik was onzeker over mijn opleiding. Door TMA weet ik waar ik goed in ben. Ik raad het iedereen aan. Het is zo verrijkend. Het blijft heel bijzonder je hele persoonlijkheid in zeventien pagina’s beschreven te zien.’ ■

DE AUTEUR IS WOORDVOERDER BIJ
SUMMA COLLEGE