



(Te) veel talenten, wat nu?

Babs Mouton

Kun je ook te veel talenten hebben? Zodanig dat je niet kunt kiezen welk talent of welke talenten je inzet? En hoe gaan loopbaanprofessionals hiermee om? Babs Mouton vroeg het aan drie loopbaancoaches. Zij geven hun ervaringen en oplossingen voor de multitalenten, ofwel de *multipotentialites*.

Massa's mensen vragen zich af of ze wel talent hebben. En wat dat talent dan wel is. Of ze het kunnen ontwikkelen als ze er niet of niet voldoende van hebben. Vervolgens komt dan nog de vraag hoe je je brood kunt verdienen met je talent. Er zijn echter ook mensen die meerdere talenten hebben. Zij zitten in de luxepositie dat ze meerdere loopbaanpaden kunnen inslaan. Maar welk pad is het juiste? En hoe kom je daarachter? Hier volgen drie casussen met drie keer een aanpak van een loopbaancoach.

Casus 1. Politieagent met PTSS

Je bent politieagent. Je houdt van het werk, bent er goed in en zit prima op je plek. Het is je droombaan. Dan krijg je PTSS (post traumatisch stress syndroom) en moet je na bijna twee jaar ziekte definitief afscheid nemen van je oude functie, namelijk op straat werken en boeven vangen.

Dit is het verhaal van een coachee van Linda Beentjes. Linda is loopbaan- en teamcoach bij de politie en heeft daarnaast haar eigen onderneming in loopbaancoaching. Toen de politieagent bij haar kwam met zijn droom in duizend stukjes, was zijn vraag: help me met het zoeken naar een andere baan. Hij zag zelf namelijk geen uitweg meer.

Linda: "Belangrijk bij een zoektocht om jezelf opnieuw uit te vinden is de vraag: wat kun je, wie ben je? Hij wist wat zijn kwaliteiten waren om agent te worden, maar had hij nog meer talenten? En kon hij die inzetten voor een betaalde baan? Deze agent had voor zijn baan diverse studies gevolgd zoals een acteursopleiding, een opleiding pedagogisch werker en een mediationopleiding. Voordat hij bij de politie werd aangenomen, had hij vele baantjes gehad: van barman, verkoper in een bouwmarkt, customer service representative tot hoofd van een kinderdagverblijf en groepsleider. Daarnaast is hij instructeur zelfverdediging en handbalcoach. Hij heeft een

brede interesse en vele talenten aangeboden en uitgeprobeerd."

Met behulp van een loopbaanscan en drijfverentest heeft hij zijn kernkwaliteiten inzichtelijk gemaakt. Daarna is hij gaan netwerken en heeft een arbeidsmarktorientatie gedaan op zowel de interne als de externe arbeidsmarkt. "In het traject kwamen twee talenten bovendien, namelijk coachen en lesgeven", vertelt Linda. "Bij de keuze tussen die twee heb ik hem begeleid. Hij heeft tussen de gesprekken door deze twee talenten onderzocht door te netwerken en gesprekken aan te gaan met mensen die het beroep uitoefenen waar hij mogelijk interesse in heeft. Zo heeft hij gesprekken gevoerd met diverse docenten. Voor het andere talent, coachen, heb ik hem in contact gebracht met collega's die politiemensen coachen. Dit zijn praktijkbegeleiders die studenten opleiden tot allround politieagent. In de periode van 2020 tot en met 2025 verlaten ruim 14.000 ervaren agenten de politie en om hier op aan te sluiten, worden er veel nieuwe mensen aangenomen als aankomend politieagent. Uiteindelijk is zijn keuze op coaching gevallen en is hij aan een coachopleiding begonnen. Zijn coachees zijn onder andere de nieuwe agenten in opleiding. Hij richt zich met name op levensvragen van de studenten en maakt ze wegwijs in de politieorganisatie. Hij is het eerste aanspreekpunt als het gaat om het dagelijkse functioneren." Linda besluit: "Mooi om te zien dat iemand de kracht heeft zichzelf als het ware opnieuw uit te vinden en uit zijn eigen pakket aan talenten iets anders kan aanboren om een baan mee te vinden."

Casus 2. Talenten verdelen over twee banen

In meerdere dingen ben je goed. Drie jaar lang heb je naar tevredenheid twee banen gecombineerd, waarbij je voor beide bent opgeleid en die je ook met

PRAKTIJK

plezier uitvoert. In dit geval: twaalf uur praktijkondersteuner ggz bij een huisarts en achttien uur datamanager/analist bij een zorgorganisatie. Toch sta je op de stoep bij een loopbaanadviseur, omdat de twee functies zowel inhoudelijk als qua werkdruk behoorlijk in ontwikkeling zijn. Wat ga je doen?

Corina Rossen, zelfstandig loopbaancoach, ziet het vaker bij haar cliënten: mensen die hun talenten verdelen over twee banen, of over ondernemerschap naast een vaste baan. "Dat gaat goed zolang er balans is en je uit beide takken van sport energie kunt halen. Dat was bij mijn client niet meer het geval." Ze vertelt: "Mijn client zat vast; de druk nam (te veel) toe, maar beide banen pasten goed bij haar talenten. Ze zat met vragen als: Hoe kan ik deze combinatie blijven uitvoeren zonder mezelf te overvragen? Moet ik misschien een keuze maken tussen een van beide functies? Wat laat ik leidend zijn als ik een keuze maak? Zijn er alternatieven? Dat kan veel stress opleveren: hoe maak je de juiste keuze?"

"Met haar heb ik op beide functies de WerkEnergieAnalyse® (WEA) uitgevoerd, uiteraard gecombineerd met gesprekken. De WEA legt helder bloot wat je energie- en stressbronnen zijn op het gebied van je taken, vermogens, ontwikkelmogelijkheden, werkomgeving (organisatie), werkdruk en balans. Wat daarnaast centraal staat, is of en welke invloed jij zelf hierop kunt uitoefenen. Zeker voor mensen met meerdere duidelijke talenten is dit een heel prettig instrument om zaken helder en meetbaar te maken en (nieuwe) mogelijkheden te zien. Je ziet dat mensen dan weer focus hebben en actie ondernemen om de situatie naar eigen hand te zetten. Doordat we in dit geval beide functies onderzocht hebben met de WEA, werd bij mijn client snel duidelijk hoe de functies zich tot haar talenten en werkplezier verhielden. Daarmee werden de antwoorden op haar vragen helder en heeft ze een besluit genomen."

Wat heeft dat opgeleverd? De klant zegt hier zelf over: "De WerkEnergieAnalyses en vooral de gesprekken met jou hebben voor nieuwe inzichten gezorgd. Vooral het inzicht om dicht bij mijn kernkwaliteit(en) te blijven, vind ik belangrijk. Dus niet per se de dingen doen waarvan ik denk dat anderen dat van mij verwachten, maar vooral doen wat ik leuk vind en waar ik goed in ben en me ook comfortabel bij voel." "De client heeft een duidelijke keuze kunnen maken en is zich volledig gaan richten op de functie waarin haar talent haar op dit moment de meeste energie geeft," zegt Corina tot slot.

Casus 3. Omarm je veelzijdigheid

Je werkt al jaren als projectleider bij de overheid. Binnen de organisatie wordt er van je verwacht dat je je specialiseert. Dat is lastig als je een veelzijdige, creatieve generalist bent en vooral nieuwe dingen leuk vindt. Inmiddels haal je geen energie meer uit je werk. Je zit nog vijf jaar voor je pensioen, te lang om zo door te gaan. Wat ga je doen?

"Het hebben van talenten kan als lastig ervaren worden", aldus Marcella van Doorn die in haar praktijk regelmatig veelzijdige generalisten coacht. "Vaak zijn het mensen die zich niet zo bewust zijn van hun kwaliteiten. Ze denken vaak: wat kan ik nou eigenlijk? Ik weet van alles een beetje en niets heel goed. In de meeste organisaties wordt van mensen verwacht dat ze een specialisme ontwikkelen en één beroep hebben. Generalisten zijn de aanpakkers die vanuit interesse enthousiast 'ja' zeggen op nieuwe taken. Zij voelen zich niet altijd erkend omdat zij juist van afwisseling en nieuwe dingen houden. Het gevoel niet goed genoeg te zijn, kan juist weer leiden tot extra bewijsdrang om te laten zien dat je wel echt iets kan," aldus Marcella.

Het is heel belangrijk om eerst te werken aan bewustwording van kwaliteiten, want ook generalisten hebben mooie kwaliteiten zoals innovatieve kracht, aanpassingsvermogen, snel leren en snel kunnen schakelen. Om hier meer bewust van te worden zet Marcella regelmatig een feedbackoefening over kwaliteiten in. Meer nog dan bij een test komen de natuurlijke talenten dan echt binnen bij cliënten. Ook een biografieoefening kan bepaalde patronen bloot leggen. "Als de kwaliteiten en patronen helder zijn, is het ook (meer dan bij andere cliënten) belangrijk om goed te kijken van welke activiteiten iemand energie krijgt. Zo had de cliënt uit deze casus in de loop der jaren heel veel taken verzameld omdat hij enthousiast 'ja' zei en alles in het begin leuk vond. Maar nieuwe dingen werden reguliere taken en die vragen onderhoud. En dat was nou net niet wat de cliënt leuk vond." Daarnaast worden generalisten door de organisatie voor allerlei klussen ingezet. Het gevolg is een vol takenpakket waardoor het lastiger kan zijn om ruimte te creëren voor een nieuwe loopbaanstap.

Samen met Marcella maakte de cliënt 'schoon schip', letterlijk en figuurlijk. Samen bekeken ze welke taken de cliënt kon overdragen of afstoten en welke goed bij hem passen. Ook besloot hij op reis te gaan. Door dit alles ontstond er ruimte om aan nieuw werk te denken. De cliënt ontdekte dat hij het liefst een soort 'impactgenerator' was die niet zozeer het project zelf uitvoerde maar

creatief meedacht om in alle fasen de impact van het project te vergroten. Doordat hij zich hiervan bewust werd, kon hij na zijn reis aan de slag bij een andere afdeling die juist zat te springen op een creatief en innovatief persoon die anders naar zaken keek.

"Bij generalisten is het belangrijk om ruimte te creëren voor meerdere perspectieven. Het is oké om naast je baan een zeiltocht te maken, een boek te schrijven, een bedrijf op te zetten of in een band te zingen. Ga niet uit van één droombaan, maar realiseer je dat je tijdens je leven meerdere banen kan hebben," zegt Marcella tot slot.

Conclusie

Kun je te veel talenten hebben? Nee! Bij multipotentialetes is het wel zaak om ervoor te zorgen dat ze al hun talenten goed in beeld hebben en een afweging kunnen maken wanneer ze welk talent bewust in willen zetten. Dat heeft vaak ook een relatie met levensfase en leeftijd. Multitalenten zijn mensen die breed inzetbaar zijn en die, als je hen de ruimte geeft zichzelf zo goed mogelijk te ontplooien, van grote waarde zijn in hun werkomgeving. ■

Wil je een inspirerende TEDtalk zien over multitalenten? Kijk dan hier: [Emilie Wapnick: Waarom sommigen van ons geen ware roeping hebben | TED Talk](#)



Babs Mouton

Babs Mouton is loopbaanprofessional (RL Noloc), communicatie-adviseur en dagvoorzitter onder de naam Verhalenvinder. Haar missie is mensen helpen om hun energie weer te laten stromen en werkgelukkig(er) te worden. Dat doet ze op allerlei manieren, vaak gebruikmakend van de natuur.

