

**Jaargang 1 nummer 3
November 2007**

In dit nummer

- Inleiding themanummer
- Talent belicht!
- Talentontwikkeling in organisaties
- Hoger Beroeps Onderwijs en talentontwikkeling
- Sport en talentontwikkeling
- 'Inzichten' vanuit universitaire onderzoeken

Themanummer 'Talentontwikkeling'

Periodiek verzorgt VDHC Human Performance een E-zine rond een specifiek thema. In dit 3^e nummer staan we stil bij 'talentontwikkeling'.

Waarom? VDHC Human Performance is partner van de Stichting Sporttalenten met de missie (top)sporttalenten te ondersteunen in het realiseren van hun sportieve doelstellingen en ambities.

Ook staatssecretaris Jet Bussemaker gelooft in talentontwikkeling. In haar op 15 oktober 2007 aan de 2^e Kamer aangeboden beleidsbrief Sport stelt ze dat in 2011 het aantal talenten met uitzicht op de internationale top met 20% moet zijn toegenomen. Echter, in de fase waarin de omvang van trainingen en wedstrijdprogramma's sterk moet toenemen om de aansluiting op het internationale niveau te krijgen of te houden, zorgt een aantal factoren voor uitval van een deel van de talenten. Zoals de combinatie sport en studie, de toenemende reistijden, het gebrek aan goede trainingsfaciliteiten, een tekort aan gespecialiseerde begeleiding. Bron: NOC*NSF

De stichting heeft de afgelopen maanden een aantal sporters ondersteund in hun fysieke en persoonlijke ontwikkeling. Gezien de zeer positieve ervaringen en goede ontvangst bij de doelgroep, is de stichting vanaf 15 november 2007 officieel van start gegaan en zal daarmee een verdere bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een aantal jonge talentvolle topsporters. Mede om dit heugelijke feit te vieren, hebben wij dit E-zine volledig gericht op talentontwikkeling.

Wij wensen je veel lees plezier en bedanken iedereen die een bijdrage aan dit nummer heeft geleverd!

Rob van den Heuvel
Coen de Vries

Talent belicht!

Wat is talent eigenlijk? Wat zeggen het woordenboek en andere bronnen over talent?

Woordenboek: ta-lent (het ~, ~en)

- 1 natuurlijke begaafdheid, bekwaamheid tot iets => gave
- 2 iem. met veel begaafdheid

Intermediair.nl: talenten zijn de bouwstenen van de persoonlijkheid van mensen. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid.

In de **bijbel** wordt in mattheus 25 over talenten gesproken. Er zijn 3 mensen die talenten krijgen. De een stopt het in de grond (doet er niets mee, en dat blijft hetzelfde). De ander verkwanselt zijn talenten en een derde verdubbelt zijn talenten.

De schrijvers van het **boek** "Now, Discover Your Strengths" zeggen dat talent is: ieder terugkerend patroon van gedachten, gevoelens of gedrag, dat op een productieve manier benut kan worden.



Sanne Delfgou



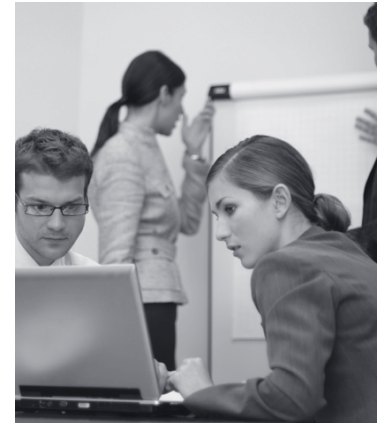
Talentontwikkeling in organisaties

Door Coen de Vries

Talentontwikkeling is een bekend begrip in de sport. Maar ook in het bedrijfsleven wordt het begrip ruimschoots gehanteerd als onderdeel van het personeelsbeleid. Welke instrumenten en methodes worden vooral gebruikt? Hieronder een inventarisatie:

De belangrijkste instrumenten voor talentontwikkeling binnen organisaties zijn:

- Talenterkeningsfase:
 - Persoonlijkheidstesten
 - Assessments
 - Competentiegerichte interviews
 - Persoonlijke talent/competentie profielen
- Talentontwikkelingsfase
 - Performance management cyclus (plannings-, functionerings-, en beoordelingsgesprekken)
 - Persoonlijke Ontwikkelings Plannen (POP)
 - 360 graden feedback
 - Opleidingen, trainingen, workshops
 - Frequente functie/project roulatie
 - Mentoring en coaching
 - Koppeling junior en senior professionals
 - Digitale portfolio systemen



Volgens de Hay Group verslapt met het aantrekken van de economie binnen veel organisaties de aandacht voor het ontwikkelen van de aanwezige talenten. Veel organisaties proberen de groei van buiten te halen door middel van fusies en overnames. De Hay Group pleit voor duurzaamheid en daarmee voor aandacht van het potentieel van medewerkers op de langere termijn. Investerings in talentmanagement betalen zich gegarandeerd terug, zo stelt de Hay Group. (Bron: Gidsonline)

Vanuit onze VDHC trainingstrajecten zien wij dat de ontwikkeling van het personeel en de organisaties dichter bij elkaar komen. De talenten (vertaald naar competenties) van het personeel en dan vooral het management potentieel worden meer en meer gekoppeld aan de kernwaarden van de organisatie. Wie willen we als organisatie zijn om in de toekomst succesvol te blijven/zijn en welke talenten hebben we daarvoor nodig en/of dienen we te ontwikkelen. Met andere woorden; wat zijn de competenties van de manager van morgen?

Naast het ontwikkelen van de gewenste competenties zien we een ruime aandacht voor 'performance management' concepten. Concepten om structureel en methodisch de 'performance' van het personeel te plannen, meten, registreren en er ontwikkelafspraken over te maken. Maar er is naast die meer planmatige en blauwdrukkerige aanpak ook nog steeds veel aandacht voor mentoring en coachen van de medewerker. Bij mentoring gaat het vooral om koppelen van een ervaren medewerker aan een jonge, minder ervaren, talentvolle medewerker. Bij coaching gaat het om het leren kennen en leren omgaan met de sterkere en de zwakkere punten van de medewerker.

Volgens de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) is er reeds een grote schaarste aan arbeidskrachten in het algemeen en (top) talent in het bijzonder. Alle zichzelf respecterende headhunter en recruitment bureaux luidt de noodklok: het werven en binnenhalen van talent is een kunst op zich, maar veel belangrijker is het om deze mensen binnen te houden. En dat wordt vaak vergeten. Daarbij is het van cruciaal belang dat de onderneming goed wordt geleid, een inspirerende waarden en een aansprekende cultuur heeft. (Bron MT nr. 18)

Wat leren we van ontsparingen?

Bron: Centre for Creative Leadership

- Intelligentie is niet voldoende voor succes op de langere termijn.
- Dezelfde gaven die aanvankelijk succes brachten, later tot mislukking kunnen leiden.
- Gebreken en blinde vlekken die voorheen onbeduidend schenen, ineens een rol gaan spelen in loopbaan.
- Verandering van context zeer bepalend is gebleken voor succes.



Hoger Beroeps Onderwijs en talentontwikkeling

Door Rob van den Heuvel.

De Hogeschool van Amsterdam is een belangrijk onderdeel van de stad Amsterdam. Zij is een van de grote werkgevers in de regio en tienduizenden HvA-studenten en stagiairs bevolken en beïnvloeden de stad. Eenmaal afgestudeerd werken velen van hen in instellingen, bedrijven en ondernemingen in deze regio; docenten, studenten en afgestudeerden zijn sterk vertegenwoordigd in de netwerken in en om de stad. De Hogeschool van Amsterdam heeft een aantal doelstellingen die hun ambities voor de toekomst duiden. In een van die drie doelstellingen stelt de hogeschool dat de ontwikkeling van de individuele student centraal staat en dat zij zich richt op de ontplooiing van individuele talenten.

Talentontwikkeling ten behoeve van de kenniseconomie vraagt om competentiegericht onderwijs. Het onderwijs stelt de studenten in staat het beste uit zichzelf te halen met het oog op hun toekomstige beroepsuitoefening. In die beroepsuitoefening gaat het vooral om het toepassen van kennis op steeds veranderende omstandigheden, veranderende diensten, nieuwe werkwijzen etc. De manier waarop kennis wordt toegepast zal steeds moeten vernieuwen. Dit vraagt van de beroepsbeoefenaar flexibiliteit, analytisch en innovatief vermogen, geïntegreerd met specialistische kennis. Kortom, het vraagt om competente beroepsbeoefenaren die op deze eisen van het werkveld tijdens hun opleiding worden voorbereid. Dit geldt des te meer als in onze regio, waarin de meest studenten hun start op de arbeidsmarkt zullen maken, de nadruk ligt op dienstverlening. Wie dienstverlenend wil zijn, zal behalve innovatief ook communicatief sterk en klantvriendelijk moeten zijn.

Competentiegericht onderwijs integreert kennis, houding en vaardigheden op zo'n manier dat kennis direct in een betekenisvolle en praktijkgerichte context wordt geleerd en toegepast. De beroepspraktijk staat centraal en is steeds uitgangspunt bij het vaststellen van te ontwikkelen competenties. Deze vorm van leren zal de HEAO ook in zijn gezamenlijke uitwerking van de onderwijsvisie vasthouden.

Sport & talentontwikkeling

Door Kitty Bravik (judo) en Dianne Bos (hockey), stagiaires Johan Cruyff University bij de Stichting Sporttalenten

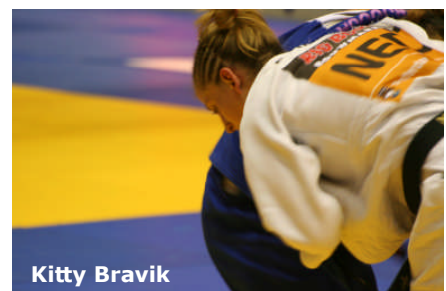
Masterplan Talentontwikkeling 2006-2010 "Talent Centraal" van het NOC*NSF.

"Om als Nederland structureel bij de top 10 van de wereld te (blijven) behoren is een nationaal talentontwikkelingsprogramma een belangrijke investering. Het alleen inzetten op topsporters die nu presteren, biedt onvoldoende garantie voor toekomstig succes. Talenten maken het verschil. De ontwikkeling van talent naar topsporter is een complex proces. Als sporters de wil en het talent hebben om de absolute wereldtop te halen, is er een lange opleidingsweg te gaan. In een kwetsbare periode van hun leven maken talenten ingrijpende veranderingen door op allerlei vlakken. De balans tussen de opleiding tot het vak van topsporter en de voorbereiding op een maatschappelijke vervolgloopbaan is hierbij cruciaal", aldus Erica Terpstra in het Masterplan Talentontwikkeling 2006-2010

Talentontwikkeling is een programma met alle activiteiten die de opleiding van talenten tot het vak van topsporter vormen. Deze opleiding duurt in de regel 5 tot 8 jaar.

Uitdagingen in talentontwikkeling volgens het Masterplan:

- Verbeteren van de doorstroom van talent naar topsporter;
- Opstellen sporttakspecifieke meerjaren opleidingsprogramma's;
- Gespecialiseerde coaches voor talenten;
- Locaties met opleidingsprogramma's en faciliteiten bundelen;
- Gelijke faciliteiten voor talenten en topsporters;
- Sterkere sturing van bonden op regionale en lokale initiatieven.



Kitty heeft op 10 november 2007 haar 1e senioren titel behaald bij het NK Judo in Rotterdam



Meerjaren opleidingsplan o.b.v. 'Long Term Athlete Development model'

(model van I. Balyi, Canada)

Een Meerjaren Opleidingsplan beschrijft het programma voor de opleiding tot het vak van topsporter. Het wordt ook wel het curriculum of leerplan voor de opleiding tot het vak van topsporter genoemd. Het NOC*NSF spreekt van de opleiding tot het vak van topsporter om aan te duiden dat topsport een volwaardig vak is.

NOC*NSF heeft zich aangesloten bij een internationaal netwerk van experts m.b.t. talentontwikkeling in een brede context. Dat wil zeggen dat de systematiek bedoeld is voor alle sporttakken en niet alleen voor het opleiden van talenten top topsporters. De centrale gedachte is dat een vroege brede bewegingsbasis en plezier aan sportbeoefening er voor zorgt dat kinderen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen.

Meisjes	Jongens		
18+ jr.	19+ jr	Trainen om te winnen	Maximaliseren fysieke training, specifieke vaardigheden en internationaal podium
15-21jr.	16-23 jr.	Trainen voor hoog niveau	De motor optimaliseren en sporttak / onderdeel / positie specifieke vaardigheden ontwikkelen
11-15 jr.	12-16 jr.	Trainen voor omvang	De motor opbouwen en sporttakspecifieke vaardigheden ontwikkelen
8-11 jr.	9-12 jr	Leren trainen	Basis sporttechnische vaardigheden en fysieke trainingsvormen
6-8 jr.	6-9 jr.	Oriëntatie	Fundament + basis bewegingsvaardigheden één of meer sporttakken
0-6 jr.	0-6 jr	Spel	Gymnastiek – Zwemmen – Lopen – Fietsen

Het LTAD model

Talent: Liesbeth Mau Asam (shorttrackster)

Al van jongs af aan hoor ik dat ik veel talent voor schaatsen heb. Ondanks dat veel meiden veel sneller schaatsten dan ik hoorde ik altijd dat ik degene was met het talent. Vaak vond ik dat vervelend om te horen of dacht ik dat ze het vertelden om me toch met wat zelfvertrouwen de eerst volgende wedstrijd in te laten gaan. Nu ruim 15 jaar later en een Olympische Spelen verder denk ik dat mijn eerste trainers toch wel gelijk hebben.

Veel mensen denken dat je talent hebt en je er daarna niks meer voor hoeft te doen, ik kan uit eigen ervaring vertellen dat dit niet het geval is. Jarenlang zijn er meiden geweest van dezelfde leeftijd die mij eraf schaatsten. Toch bleef ik knokken voor mijn plaats in de selectie! Ik ging nog harder trainen en werkte aan mijn slechte punten, langzaam maar zeker werd ik een vaste waarde in het team en op een gegeven moment was ik zelfs de kopvrouw van het nationale team.

Wat is dan talent? Sporters met doorzettingsvermogen steken veel tijd in details en zijn bereid ergens hard voor te werken. Mijn schaatstrainers hebben mij altijd voorgehouden dat wanneer ik harder en slimmer train dan mijn concurrenten ik een van de beste ter wereld kan worden. Met mijn finale plaatsen op Worldcups, EK's en een 10^e plaats op de Olympische Spelen van Turijn kom ik al aardig in de buurt. Maar juist de honger naar meer maakt grote kampioenen. Ik ga al mijn talent, doorzettingsvermogen en wil om te winnen inzetten om mijn prestaties van het verleden te verbeteren. Dit proces is natuurlijk niet altijd gemakkelijk en gaat soms letterlijk met vallen en opstaan. Door juist op de momenten dat het minder gaat nog een stapje extra te doen zal ik er voor zorgen dat ik de top ga halen.

Iedereen die zichzelf wil ontplooiën en zijn talent wil gebruiken adviseer ik: Werk harder op momenten dat anderen op zouden geven. Ga er vol voor om jezelf te verbeteren op momenten dat een ander het wel goed zou vinden. Stel jezelf doelen en doe er alles aan om ze te bereiken.

Iedereen heeft talent, het is alleen een kwestie van het ook te benutten!

Liesbeth doet mee aan de [ISU World Cup Shorttrack](#) in Heerenveen van 23-25 november 2007.





'Inzichten' vanuit universitaire onderzoeken

Door Coen de Vries

In de thesis 'talentontwikkeling hockey' van M.T. Elferink-Gemser Universiteit van Groningen stelt zij dat een jeugdige tophockeyer zich onderscheidt van een jeugdige subtopper, niet zozeer door antropometrische of fysiologische kwaliteiten, maar juist door een uitstekende techniek, tactiek en mentale kwaliteiten. Binnen talentontwikkeling zou vooral aandacht moeten worden besteed aan deze kwaliteiten. Bovendien stelt zij dat motivatie een essentiële rol speelt in de ontwikkeling van een succesvolle hockeyloopbaan en dat het aanbeveling verdient om tijdens het hele proces van talentontwikkeling regelmatig, bijvoorbeeld ieder jaar, een prestatieprofiel op te stellen van jeugdige hockeyers. Op deze manier kan het niveau van de prestatiebepalende kwaliteiten per speler worden vergeleken met andere getalenteerde hockeyers. Bovendien kan zijn of haar ontwikkeling van deze kwaliteiten in kaart gebracht worden en deze informatie kan toegepast worden in de trainingen.

Vanuit zijn rapport 'Volhouden of afhaken' (een longitudinaal onderzoek onder jeugdige Sporters) van Jacques H.A. van Rossum, Vrije Universiteit Amsterdam stelt hij dat vanuit zijn onderzoek is gebleken dat voor verreweg de meeste sporters het zeker NIET in de eerste plaats gaat om het winnen, of om de medailles, of om podiumplaatsen. In tegenstelling tot wat vaak via de media (televisie, kranten, sportbladen) wordt verkondigd staat het wedstrijdresultaat dus bij de meeste sporters NIET voorop. Sporters gaat het vooral en in de eerste plaats om het presteren naar eigen mogelijkheden, of anders gezegd: om het bereiken van de eigen optimale prestatie. Het gaat bij de sporters dus om het uitgedaagd worden door de tegenstander en om mede daardoor het beste beentje te kunnen voorzetten. Deze gedachte kan ook als volgt worden verwoord: het gaat de sporter vooral om een zo goed mogelijke uitvoering van de sporttaak en om het daarbij proberen zichzelf te verslaan. Dat wil zeggen: winst boeken, progressie tonen, beter worden.



De missie van de stichting Sporttalenten is om (top) sporttalenten maximaal te kunnen ondersteunen in het realiseren van hun sportieve doelstellingen en ambities: zie www.sporttalenten-net.nl.

Partners van de stichting



The Body, Health & Sportcommunity

Een paar statements!

- Mensen houden ervan om hun sterke kanten te gebruiken en om succes te hebben.
- Mensen geloven graag dat ze zo goed zijn als iedereen zegt en dus hebben ze de neiging om zich blind te staren om complimenten en hun tekortkomingen minder serieus te nemen.
- Uit divers onderzoek blijkt dat tegenslagen, uitdagingen, frustraties en inspanningen tot verandering leiden.
- Inzicht in wat er verkeerd gaat is belangrijk voor de talentvolle professional om zich te kunnen ontwikkelen.