

Inhoud

WOORD VAN DANK	9
VOORWOORD	11
INLEIDING	13
DUURZAAMHEID EN HET GEBRUIK VAN JE TALENT	15
Duurzaam omspringen met natuurlijke bronnen	16
Inzichten uit de positieve psychologie	17
WETEN WAAR JE ÉCHT GOED IN BENT: TALENT IN ACTIE	23
Wat is talent?	24
Talent en talent in actie	25
Hoe herken je talent in actie?	31
Ontdek de digitale tool: MyTalentBuilder.com	33
Hefboomvaardigheden	49
Hefboomvaardigheid: een vaardigheid om meer uit je talent te halen	49
Een bijzondere dynamiek tussen talent in actie en hefboomvaardigheden	51
Hoe kom je hefboomvaardigheden op het spoor?	52
Een addertje onder het gras: je eigen talent ondergraven	54
Werken met hefboomvaardigheden	56
Geen talent: waar je écht niet goed in bent	71
Op zoek naar de ideale partner	81
KIEZEN VOOR JE TALENT	87
Kiezen voor een context die past bij je talent	88
Je energiebalans	88
Vier scenario's in een bepaalde context	90
Hoe kan ik kiezen voor mijn talent in een bepaalde context?	93
Kiezen voor nieuwe uitdagingen en je talent ontwikkelen	95
Over motivatie en uitdagingen	96
Het begrip flow: over de samenhang tussen uitdaging (motivatie) en talent	98
Twee manieren om te leren: leren 'in' flow en leren 'uit' flow	100
Wat betekent dit voor het ontwikkelen van je talent?	102
Ik droom niet, want als mijn droom niet uitkomt, zal ik teleurgesteld zijn	105
Kiezen voor je talent is kiezen voor authenticiteit	105
Over tijd en authenticiteit	106
Authenticiteit vraagt autonoom handelen	110
Integriteit vloeit voort uit authenticiteit. Niet andersom.	111

Wat betekent dit voor het inzetten van je talent?	112
Bijlage	114
DE HANDLEIDINGSHYPOTHESE	119
Anders leren kijken naar je persoonlijke geschiedenis	121
Overlevingsmomenten zijn de krachtigste motor voor het ontwikkelen van uniek talent	122
Piekmomenten die getuigen van nieuw talent in actie	123
Je handleiding elke dag weer bewust inzetten	125
Ken je handleiding	125
Je handleiding actief inzetten en gebruiken	126
Zelfrealisatie in de toekomst: je handleiding in de wereld zetten	127
Vastklikken van verleden, heden en toekomst	128
WANNEER TALENT ZIEN BIJ JEZELF OF BIJ ANDEREN MOEILIIK IS	131
Omgaan met onvermogen	132
Hoe overleven en energie geven elkaar afwisselen: ‘survive’ en ‘energise’	133
Survive en energise: een voortdurende wisselwerking	134
Van survival naar energise	137
Beter leren omgaan met onvermogen en overleven	140
Wanneer anderen jouw talent niet zien. Of omgekeerd.	140
Over de kracht van positieve en negatieve illusies	141
Het Michelangelo fenomeen	145
Relaties die talent doen bloeien	147
GRAS GROEIT NIET DOOR ERAAN TE TREKKEN.	
OVER KIEZEN VOOR JE TALENT OP SCHOOL EN WERK	151
Het overstijgen van de spanning tussen twee paradigma’s	152
Kiezen voor talent in het onderwijs	155
Vooraf	155
Aanbevelingen	155
Kiezen voor talent op het werk	159
Vooraf	159
Aanbevelingen	159
NABESCHOUWING: DE SCHOONHEID VAN ‘GEWOON’ TALENT	165
EINDNOTEN	167

Woord van dank

Dale Kermode and Luc Verheijen, the basis for this book lays in the large amount of dialogues we had in and far around Cleveland. Those helped me really understand what strengths based development and friendship are.

Dank aan alle collega's van Kessels & Smit voor hun inspiratie en het samen optrekken. Bijzondere dank aan Kurt Ryckaert, Lieve Scheepers, Pepijn Pillen, Saskia Tjepkema, Paul Keursten en Niel Van Meeuwen voor ondersteuning en inspiratie bij het schrijven van dit boek. Bijzondere dank ook aan Joseph Kessels voor zijn inspiratie en het geloof in mijn kunnen, ook in de vorm van het voorwoord.

De ondersteuning door LannooCampus bij het schrijven aan en redigeren van een boek is uniek en uiterst professioneel. Nog nooit meegemaakt.

Dank Doreen voor de onvoorwaardelijke steun en het vele naleeswerk.

Ik schreef dit boek misschien nog het meest voor Seppe en Kemp.

LUK DEWULF

Contactgegevens

luk@kiezenvoortalent.be
www.kiezenvoortalent.be

Voorwoord

EEN OPWEKKENDE BOODSCHAP MET EEN STERK GELOOF IN EIGEN KUNNEN

Het is een groot genoegen om een boek te lezen dat zoveel energie geeft, opwekkend van toon is en echt helpt bij het vinden van antwoorden op vragen die je niet makkelijk stelt. De auteur beseft als geen ander dat de energie die nodig is om een bijzondere prestatie te leveren, gekoppeld is aan het plezier en de passie voor het vak. Dat kun je niet opleggen, voorschrijven en afdwingen. Je kunt er wel naar op zoek gaan, uitvinden wat bij je past en als je iets op het spoor bent dat als een kostbaar talent zien. Dat hoeft je niet in je eentje te doen. Dit boek spoort je aan om daarbij een maatje te zoeken die waardering heeft voor wie je bent en ruimte schept om nieuwe, ongewone dingen te verkennen. In feite draait het bij leren en ontwikkelen om het verbinden van mensen zodat zij zich gezamenlijk kunnen inzetten voor de doelen die ze delen.

Bekwaamheid komt je niet aanwaaien. Je moet ervoor werken en een leven lang aan blijven slijpen, verfijnen en vernieuwen. Maar de nuchtere beschrijving van de gewenste harde prestatie die veel werk van ons vraagt, staat vaak in schril contrast met de erkenning van de individuele eigenheid die ons op de been houdt en verder brengt. Daarom is het openlijk uitspreken van waardering voor plezier en gedrevenheid – waarvoor dan ook – zo'n heerlijke bevrijding. Zo maak je ruimte voor wat er echt toe doet en krijg je energie om door te gaan, ook al zijn de hobbels soms hoog. De aantrekkelijkheid van diversiteit en aspiratie hebben meer kracht dan een voorgeschreven competentieprofiel.

Ik kies voor mijn talent! kan steunen op een brede onderzoeksbasis en sluit aan bij het werk van onder andere Seligman, Csikszentmihalyi, Buckingham, Cameron en Dutton en Quinn. De argwaan voor een feelgoodfilosofie verdwijnt niet alleen door de erkenning van de weerbarstige dagelijkse praktijk, maar vooral door de handreikingen om concreet aan de slag te gaan. Handreikingen die je helpen om met hefboomvaardigheden je repertoire te verbreden en te verdiepen. De vele voorbeelden en praktische aanwijzingen zorgen ervoor dat je niet op een roze wolk gaat zitten, maar lekker aan de slag gaat. Het lastigste is misschien nog wel om afscheid te nemen van de aangeleerde conventies dat het leven nu eenmaal moeilijk is, dat we in ons zweet des aanschijns ons brood moeten verdienen en dat we met vallen en opstaan moeten leren, wat overigens voor velen een reden is om de ander te laten struikelen en pijn te doen. Luk Dewulf vertrekt vanuit dat wat werkt, vanuit succes, talent en bezieling. Zo brengt hij individuen en teams in hun kracht. Het geloof in eigen kunnen groeit en de zelfsturing neemt toe. Het nemen van verantwoordelijkheid voor wat moeilijk en uitdagend is, hoeven we niet meer uit de weg te gaan. En zo past dit opwekkende boek heel goed in een tijd die vraagt om een serieuze en duurzame benadering van de lastige vraagstukken in werk en samenleving, die we waarschijnlijk alleen maar met de kracht van onze bijzondere talenten kunnen aanpakken.

Inleiding

De kerngedachten van dit boek kunnen als volgt samengevat worden:

- ➔ Ga op zoek naar je talent.
- ➔ Maak keuzes die ertoe leiden dat je je talent ontwikkelt.
- ➔ Ontwikkel nieuwe vaardigheden om nog meer uit je talent te halen.
- ➔ Ontwikkel vooral niet datgene waar je echt niet goed in bent, want dat helpt je geen stap verder.
- ➔ Neem wel verantwoordelijkheid voor het feit dat je er niet goed in bent.

In hoofdstuk 1 leg ik de verbinding tussen talent en duurzaamheid. Want doen waar je goed of niet goed in bent, heeft grote impact op de energie die je verbruikt.

In hoofdstuk 2 bouw ik een referentiekader op. Ik beschrijf talent en andere belangrijke begrippen.

In hoofdstuk 3 staat het keuzeprocess bij talent centraal. Ik behandel de interactie tussen verschillende contexten en het al dan niet benutten van talent. Ik verbind talent met motivatie en drijfveren en met de begrippen authenticiteit en integriteit.

In het vierde hoofdstuk beschrijf ik de handleidingshypothese. Een hypothese over hoe iedere mens een handleiding heeft. Hoe die ontstaat doorheen je persoonlijke geschiedenis. Hoe je die kan inzetten. En hoe die je kan brengen tot zelfrealisatie.

In hoofdstuk 5 sta ik stil bij de momenten waarop je er niet in slaagt om bij jezelf talent te zien. En hoe moeilijk het soms is om de talenten van anderen te zien.

In hoofdstuk 6 geef ik aanbevelingen over hoe dit alles op het werk, op school en in de opvoeding kan worden toegepast.

Het boek wordt afgesloten door een slotgedachte vanwege Luc Verheyen.

In het boek heb ik een groot aantal voorbeelden opgenomen. De tools, werkvormen en checklists helpen je ook om er echt mee aan de slag te gaan. Aan de hand van de meegeleverde code in dit boek krijg je toegang tot www.MyTalentBuilder.com. Die website biedt je aan de hand van je unieke code een uitgebreide tool die je helpt om meer inzicht te krijgen in je eigen talent. Door het invullen van vragenlijsten krijg je niet alleen een overzicht van je eigen talenten, maar krijg je ook inzicht in hoe je ze soms overdrijft en welke vaardigheden je kunt ontwikkelen om meer uit je talenten te halen.

1

DUURZAAMHEID EN HET GEBRUIK VAN JE TALENT

Inleiding

Kiezen voor je talent en voor waar je goed in bent, is geen vrijblijvende keuze. Het is niet soft. Het is geen spelletje en geen dagdroom. Het is bittere ernst en vraagt veel moed om keuzes te maken die grote gevolgen kunnen hebben. Het gaat om duurzaamheid, toegepast op jezelf.

In dit hoofdstuk duid ik het inzetten van talent vanuit het perspectief van duurzaamheid en het inzetten van energie. En ik leg de verbinding met recente inzichten uit de positieve psychologie.

Duurzaam omspringen met natuurlijke bronnen

We leven in een jachtige samenleving. Het tempo is enorm gestegen. Het werk staat steeds meer centraal in het gezin. Het aantal tweeverdieners in Europa is in de afgelopen jaren toegenomen tot gemiddeld meer dan zes van de tien huishoudens. Nederland is koploper, weliswaar met veel deeltijdwerkers, van zeer dichtbij gevolgd door België.

Ook de werkdruk is enorm hoog. Uit een enquête in 2008 door Vedior bij vaste en deeltijdwerknemers blijkt dat meer dan de helft van de werknemers de werkdruk als te hoog ervaart. Bovendien moeten veel mensen voor hun werk reizen. Een simpele rekensom leerde mij dat ik na twaalf jaar als adviseur één volledig jaar, vierentwintig uur op vierentwintig uur, voor het werk in de auto zal hebben doorgebracht. Een volledig jaar van mijn leven rijdend over Vlaamse en Nederlandse wegen met gemiddeld 60 km per uur.

We stellen ons veel vragen over het gebruik en de verspilling van onze natuurlijke bronnen. Gelukkig is er een steeds groter bewustzijn dat het noodzakelijk is om hier radicaal een andere weg te kiezen. In dat licht wordt vaak gesproken over *duurzaamheid*. Duurzaamheid gaat over het vermogen van een systeem om bronnen, processen, functies en productiviteit naar de toekomst toe te behouden en te garanderen. De term wordt meestal toegepast op het milieu en het klimaat.

Maar duurzaamheid is evengoed van toepassing op onszelf, ons lichaam en de manier waarop we omgaan met de natuurlijke energiebronnen in onszelf. Duurzaamheid gaat over het nemen van verantwoorde beslissingen en over bewust kiezen. Het gaat over het bewustzijn van de impact van je keuzes op korte termijn voor de gezondheid van het totale systeem op lange termijn.

Ik kies voor mijn talent gaat over keuzes maken en over duurzaamheid, over bewuste keuzes die grote gevolgen hebben voor je gezondheid. Het gaat om keuzes die het al dan niet mogelijk maken dat je met vijftig, zestig of zelfs zeventig jaar nog steeds boordevol energie zit en in staat bent om datgene te doen waar je echt goed in bent. Het is heel erg eenvoudig: doen waar je goed in bent, maakt misschien wel fysiek moe, maar levert wel nieuwe mentale energie op. Het laadt je batterijen op. Doen waar je niet goed in bent, kost heel veel energie en brengt in verhouding nauwelijks energie op. Je batterijen stromen leeg. Gedurende lange tijd doen waar je niet goed in bent, is belastend voor ons menselijk systeem. Het geeft stress, het maakt moedeloos, het maakt ziek. En zo belanden veel mensen in een depressie of een burn-out: ze gaan hun werk minder goed doen, ze ervaren een gevoel van lusteloosheid, vergeten voortdurend van alles en de relaties met andere mensen thuis en op het werk beginnen te verzuren. Vaak zijn ze vele weken of maanden thuis. Voor velen is dat een noodzakelijk kwaad, want de vier muren van het huis worden dan vaak een gevangenis. Voortdurend worden ze geconfronteerd met zichzelf, met gedachten die niet stilstaan. En weg van de mogelijkheid om te doen waar ze goed in zijn ...

Inzichten uit de positieve psychologie

De afgelopen jaren is er binnen de psychologie een nieuwe onderzoeksrichting ontstaan: de *positieve psychologie*. De man die gezien wordt als de grondlegger van die discipline is Martin Seligman. Hij stelde vast dat de psychologie (en hijzelf ook) veel te eenzijdig gericht was op het onderzoeken van problemen en psychische stoornissen. Seligman raakte wereldwijd bekend met zijn onderzoek naar 'aangeleerde hulpeloosheid'. In een van zijn experimenten bleek dat honden die onvoorspelbare elektrische schokken krijgen, na een tijd volledig hulpeloos en passief op de grond gaan liggen. Met de ontwikkeling van de positieve psychologie aan het eind van de jaren negentig wilde hij dan ook het evenwicht herstellen.¹ De positieve psychologie bestudeert fenomenen als geluk, talent, positieve emoties, optimisme en hoop, waarbij de wetenschappelijke lat heel erg hoog wordt gelegd. Honderden onderzoekers over de hele wereld zijn bezig met onderzoek en bijna elke week worden nieuwe onderzoeksresultaten gepubliceerd in gerenommeerde wetenschappelijke tijdschriften.

Doen waar je goed in bent

Doen waar je goed in bent en je talent inzetten, is het thema dat centraal staat in dit boek. Uit onderzoek blijkt dat dit slechts een voorrecht is van de happy few. Marcus Buckingham², auteur van diverse boeken over talent en sterke punten, deed onderzoek naar de volgende vraag: kun jij het grootste deel van de dag datgene doen waar jij goed in bent? Slechts 17% van de mensen die werden bevraagd in 2005 gaven aan dat ze het grootste deel van de dag datgene konden doen waar ze goed in zijn. In 2006 was dat 14%, in 2007 was dat 12%. Het wordt steeds erger.

Interessant om eens te doen

Maak met schildertape een lijn van enkele meters op de vloer. Vraag aan je teamleden of aan medewerkers uit je organisatie om positie in te nemen op die lijn.

De vraag die je voorlegt aan de groep is: heb jij de mogelijkheid om iedere dag datgene te doen waar je goed in bent? Ga links staan als het antwoord op die vraag 'nee' is, ga rechts staan als het antwoord op die vraag 'ja' is. Als je in het midden staat dan is het antwoord op de vraag ongeveer evenveel ja als nee. Uiteraard kunnen deelnemers nog op andere plaatsen gaan staan.

Ga in gesprek met de deelnemers. Onderstaande vragen kunnen daarbij helpen:

- Hoe komt het dat je hier staat?
- Wat vind je er zelf van?
- Hoe voel je je 's avonds als je naar huis gaat?
- Wat is het effect hiervan op je gezondheid?
- Wat is het effect op je resultaten?
- Hoe zou je het willen?
- Wat is volgens jou mogelijk?

Licht vervolgens de deelnemers in over de hierboven vermelde onderzoeksresultaten, vergelijk ze met de positie van de deelnemers van deze groep en zoek naar een verklaring.



**Ik kan het grootste deel van de dag
datgene doen waar ik goed in ben.**

Hogere betrokkenheid en betere werk- of studieresultaten

Steeds minder mensen kunnen doen waar ze goed in zijn, terwijl de meeste bedrijven en organisaties voortdurend proberen de resultaten en de productiviteit te verhogen. Herstructureringen, doorlichtingen, verbeterprojecten en bezuinigingsrondes zijn schering en inslag. Al die ingrepen moeten leiden tot hogere efficiëntie en minder kosten en als gevolg daarvan tot een hogere productiviteit en betere bedrijfsresultaten. Mensen worden daarbij

heel vaak gezien als productiemiddelen die zich dienen aan te passen aan de organisatie-doelen. Ze worden daar ingezet waar ze het meest bijdragen aan de organisatiedoelen. Dit vraagt flexibiliteit van mensen en jezelf inpassen in de organisatiedoelen. In tijden van economische crisis is vragen naar datgene wat je graag doet en waar je goed in bent een vorm van egoïsme en het vooropstellen van het individuele belang.

En toch blijkt uit onderzoek dat doen waar je goed in bent en het inzetten van je talent leidt tot een hogere betrokkenheid en tot betere werkresultaten. Gallup is een Amerikaanse onderzoeksinstelling waar al jarenlang een verbinding wordt gelegd tussen het inzetten van talent, betrokkenheid en werkresultaten. Teams waar mensen positief antwoorden op de vraag 'heb ik de kans om elke dag datgene te doen waar ik goed in ben', halen hogere verkoop- of productieresultaten. Ze hebben 44% meer kans dan andere teams op een hogere klantenbinding en tevredenheid en 38% meer kans op een hogere productiviteit.³ En er is een stuk minder verloop dan in andere teams.

Hetzelfde geldt ook voor het onderwijs. In een middelbare school werd leraren aangeleerd hoe ze studenten konden helpen om hun talenten te identificeren en in kaart te brengen. Een deel van de nieuwe studenten kreeg in het eerste jaar zo'n gesprek, een ander deel van de studenten werd op de gebruikelijke manier geïntroduceerd. Aan het eind van de vierjarige opleiding bleken de op talenten bevroegde studenten significant betere resultaten te hebben, minder lang over hun studie te doen en minder afwezig te zijn.⁴ Wanneer studenten bovendien ook nog eens worden begeleid met een focus op versterken en doen groeien van hun talent, dan worden de leerresultaten nog beter.⁵

Positieve emoties en duurzame groei

Doen waar je goed in bent en inzetten van je talent leidt tot positieve emoties en het gevoel van subjectief welbevinden of geluk.⁶ Zie maar hoe mensen uitkijken naar situaties of contexten waar ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Ze ervaren een hoge mate van voldoening en plezier in de situatie zelf en ze kijken er met tevredenheid op terug.

De positieve emotie is hét kenmerk van optimaal subjectief welbevinden of geluk. Barbara Fredrickson wordt wereldwijd gezien als een van de belangrijkste onderzoekers binnen de positieve psychologie. Ze ontwikkelde de 'broaden-and-build theory of positive emotions'.⁷ De centrale boodschap van deze theorie is: 'Het is de moeite waard om positieve emoties te cultiveren, niet alleen als resultaat op zich, maar ook als een manier om psychologische groei én een verbeterd welbevinden te bereiken.'

Positieve emoties hebben twee gevolgen. Ze zorgen voor een verbreding van ons arsenaal aan reacties op situaties in het hier en nu en ze zorgen voor de aanleg van fysieke en mentale energievoorraden op lange termijn. En dat is nu net waar het bij duurzaamheid om draait.

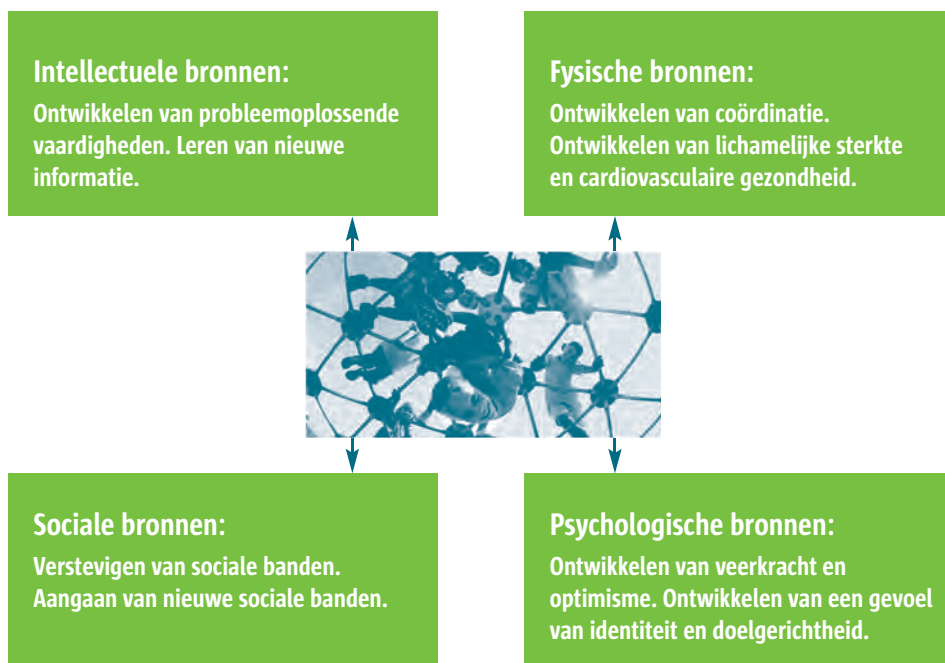
Bij *verbreding* gaat het over het feit dat het arsenaal aan gedachten en acties voortvloeiend uit één emotie verbreedt. Het gaat hier om een aanzienlijke uitbreiding van ons arsenaal:

- Vreugde verbreedt naar speelsheid, creativiteit en het verleggen van de eigen grenzen.
- Interesse verbreedt naar de behoefte om iets nieuws te verkennen, naar het beter en sneller opnemen van informatie en ervaringen.
- Tevredenheid verbreedt naar een behoefte om meer te genieten van het leven en om daarbij anders naar jezelf en naar de wereld te kijken.

Mensen met positieve emoties zullen dus in allerlei situaties veel dynamischer omgaan met datgene wat de situatie biedt. Ze halen veel meer uit een moment.

Naast verbreding zorgen positieve emoties ook voor het aanleggen en opbouwen van fysieke en psychische voorraden of bronnen van energie. Die voorraden zorgen ervoor dat we sterker staan in het leven, dat onze weerbaarheid groeit en dat we een stuk beter om kunnen gaan met tegenslagen en moeilijke situaties. Hoe meer periodes we hebben in ons leven waarin we sterke positieve emoties beleven, hoe meer we daar op lange termijn van kunnen genieten en hoe gezonder we blijven.

Onderstaande figuur maakt duidelijk hoe positieve emoties bijdragen tot het aanleggen en voeden van voorraden of bronnen op diverse vlakken.



Wat deze theorie alvast duidelijk maakt, is dat positieve emoties werken als een spiraal. Mensen die meer positieve emoties hebben, ontwikkelen een grotere veerkracht waardoor ze beter tegen tegenslagen kunnen. De voldoening die ze daaruit putten, leidt tot nog meer positieve emoties. Uiteraard werkt de spiraal ook omgekeerd en kunnen negatieve emoties op termijn leiden tot een depressie.

Het onderzoek van Fredrickson onderstreept hoe ongelooflijk belangrijk het is om in de kindertijd, thuis en op school, ruimte te krijgen voor spel, voor het aangaan van relaties met andere kinderen en voor positieve ervaringen. Spel, vreugde, plezier zijn niet gewoon iets wat eigen is aan de kindertijd. Ze zijn levensnoodzakelijk en vervullen een rol als de 'batterijladers van het leven'. Veel spel als kind zorgt dat je als volwassene veel meer fysieke energie voelt. Veel sociaal spel in de kindertijd (samen spelen, samen lachen, samen plezier maken) leidt tot meer sociale relaties op volwassen leeftijd. Andere positieve emoties zoals interesse, een gevoel van tevredenheid en trots en liefde doen zowel de psychologische, sociale, intellectuele als fysieke vermogens groeien.

En toch gedragen ouders en leerkrachten zich vaak net zoals de managers waar ze last van hebben. Plezier en spel moeten vaak al op heel jonge leeftijd plaatsmaken voor het schoolse werk, resultaten halen, huiswerk maken ... Gelukkig is niet alles verloren als de kindertijd niet vol was van positieve emoties. Iedere periode in ons leven waarin we vooral positieve emoties ervaren, zet dezelfde spiraal in gang. Elk individu dat met regelmaat positieve emoties ervaart, groeit meer en meer naar een optimaal functioneren via dynamische processen die gevoed worden door die positieve emoties.

In dit hoofdstuk draait alles rond de verbinding tussen talent en duurzaamheid, rond het duurzaam benutten van onze natuurlijke bronnen en het inzetten van ons potentieel met een zo groot mogelijk rendement. Als je de wereld wilt veranderen, begin dan met jezelf. Hoe zit het met jouw eigen hernieuwbare energiebronnen? Hoe voorkom jij verspilling van energie? Hoe neem jij als een goede huisvader of -moeder en als eigenaar van je eigen lichaam en leven beslissingen die bijdragen tot het beschikbaar blijven van die energie en het bestendigen van je potentieel in de toekomst? Die zorgen dat je batterijen opgeladen blijven.

In onderstaand schema breng ik de begrippen samen die aan bod zijn gekomen. Waar je in het schema begint en wat de precieze volgorde is, speelt niet zo'n rol. Wel dat het een ketting is en werkt als een spiraal. Je kunt het schema ook precies andersom invullen: niet doen waar je goed in bent, leidt tot negatieve emoties, tot mindere resultaten, tot het inperken van ons arsenaal aan mogelijkheden enzovoort.

De rest van dit boek gaat over jouw invloed op één element van deze cyclus. Het gaat over de keuze om datgene te doen waar je goed in bent. En dus ook om iets anders niet meer te doen, om een verandering aan te brengen in je rol of in de context. Springen in het diepe, in een omgeving die je op veel diverse manieren onder druk zet om toch maar te kiezen voor datgene wat leidt tot zekerheid: een goede baan, vast werk, financiële zekerheid en scores in het sociale netwerk. En een omgeving waarin je risico neemt als je durft te kiezen voor datgene wat je echt goed kunt. Kiezen voor je talent is ondernemer zijn van je eigen talent. Een

ondernemer neemt risico's. Hij treedt buiten de gebaande paden. Dat is ongewoon voor de omgeving en wanneer er niet onmiddellijk resultaat is of als het in het begin wat moeilijk gaat, leidt dat tot reacties als: 'Zie je wel ...', 'Hij heeft zichzelf overschat ...', 'Had zij maar gedaan zoals een ander ...' Maar is dat nu niet de kern van duurzaamheid? Moeilijke keuzes in het heden die gericht zijn op een betere toekomst?

