



SPRINT(PRE)
CAMPUS

TALENTONTWIKKELING VAN (JONG)VOLWASSEN BIJ SPRINT

VERANTWOORDINGSVERSLAG

OPGESTELD DOOR:
ANNOUK BRINK
AFSTUDEERSTUDENT SAXION



Informatiepagina

Student: Annouk Brink

Studentnummer: 469321

E-mailadres: 469321@student.saxion.nl

Opleiding: Toegepaste Psychologie

School: Saxion Hogeschool te Deventer

Praktijk: SPRINT(pre)Campus Apeldoorn en Hengelo

Opdrachtgever: Eline Huismann

E-mailadres: ehuisman@a-vision.nu

Telefoonnummer: 0630046780

Eerste begeleider: Rianne Marsman

E-mailadres: h.marsman@saxion.nl

Telefoonnummer: 06-12065013

Tweede begeleider: Aniek Lentferink

E-mailadres: a.j.lentferink@saxion.nl

Telefoonnummer: 06-30404515

Plaats: Deventer

Datum: 16 december 2021

Voorwoord

Voor u ligt het scriptie onderzoek "Talentontwikkeling bij (jong)volwassenen", dit is het scriptieonderzoek voor de opleiding Toegepaste Psychologie aan Hogeschool Saxion te Deventer. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van A-VISION voor de SPRINT(pre)Campus te Apeldoorn en Hengelo. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van september 2021 tot februari 2021. Het ontwikkelde beroepsproduct voor SPRINT wordt verantwoord door middel van de scriptie.

Tijdens het onderzoek is een hoofdvraag opgesteld, deze kon alleen beantwoord worden door deelvragen op te stellen. De hoofdvraag en deelvragen zijn in de scriptieperiode beantwoord door middel van de hulp van ouders, experts en medewerkers van A-VISION. Zij hebben mij de informatie kunnen bieden die nodig geacht werd om de vragen te kunnen beantwoorden en een beroepsproduct te kunnen ontwikkelen voor de (jong)volwassen sprinters bij SPRINT. Graag wil ik hen bedanken voor het participeren aan het onderzoek.

De scriptieperiode gaat in hoge pieken, maar jammer genoeg ook in diepe dalen. Mijn eerste scriptiebegeleider Rianne Marsman heeft mij hier doorheen weten te helpen door middel van haar fijne begeleiding. Zij zorgde tijdens mijn scriptie voor rust en duidelijkheid, wat ik als erg fijn heb ervaren. Daarnaast heeft mijn tweede begeleider Aniek Lentferink mij scherp kunnen houden in het onderzoek door kritische feedback te geven. Beide begeleiders hebben ervoor gezorgd dat ik het uiterste uit mijn scriptie kon halen en hierdoor ligt het nu voor u.

Gedurende de scriptie heb ik bij SPRINT verschillende opdrachtgeefsters gehad. In het begin van het onderzoek heeft Mirthe Korf mij begeleid. Haar begeleiding is voor mij erg waardevol geweest. Altijd als ik een vraag had kon ik mij haar terecht en maakte zij tijd voor mij vrij. Toen Mirthe aan een nieuwe uitdaging ging beginnen heeft Eline Huismann het stokje van haar overgenomen. Eline is in haar begeleiding eerlijk en duidelijk, iets waar ik veel aan heb gehad tijdens het schrijven van mijn scriptie. Daarnaast is zij altijd bereid geweest mij te voorzien van feedback en met mij mee te denken tijdens het proces. Ook de andere medewerkers bij SPRINT waren tijdens het onderzoek een luisterend oor en voorzagen mij met feedback voor de scriptie. Hiervoor wil ik A-VISION en SPRINT graag bedanken.

Daarnaast wil ik mijn docenten Janneke Jolij en Saskia Noordewier bedanken die mij begeleid hebben door middel van het geven van scriptieteams. In de scriptieteams hadden wij de mogelijkheid te sparren met medestudenten, dit heeft mij geholpen om mijn scriptie bij te werken waar nodig. Daarnaast heb ik het als fijn ervaren om met medestudenten wekelijks contact te hebben over de scriptie. Je kon tijdens de les je ei kwijt er werd naar je geluisterd en je werd geholpen waar nodig, hiervoor wil ik zowel mijn medestudenten als docenten bedanken.

Allen die hebben bijgedragen aan de scriptie wil ik bedanken, zonder jullie was het niet gelukt.

Ik wens u veel plezier toe tijdens het lezen van de scriptie "Talentontwikkeling bij (jong)volwassenen",

Annouk Brink

Deventer, 16 december 2021

Samenvatting

SPRINT is een talentwerkplek die aan talentontwikkeling werkt met sprinters. Echter merkten de begeleiders dat talentontwikkeling bij sprinters stagneert, wegens gebrek aan inzicht in talenten. SPRINT wilde door dit onderzoek antwoord op de vraag "Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassenen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel (SE)- en op IT-gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolgstap kunnen nemen?". SE is het denken, voelen en doen van een persoon in relatie tot zichzelf en anderen (Deley, 2014).

Om het onderzoek uit te voeren is er een beroep gedaan op Human Centered Design (HCD). In dit onderzoek zijn de inspiration- en ideationfase doorlopen. In inspiration is informatie verzameld door interviews bij experts en ouders van sprinters. De 'Resource flow' is ingezet onder de begeleiding van SPRINT om bijdragen en belemmeringen omtrent talentontwikkeling van SPRINT te onderzoeken. Geconstateerd kan worden dat SPRINT en experts (jong)volwassenen begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Zij begeleiden cliënten door gespreksvoering, ervaringen, samenwerkingen, vragenlijsten en te focussen op het positieve. Experts zoeken balans tussen talenten en belemmeringen (problematiek als; diagnoses en belastbaarheid). Ouders willen dat SPRINT begeleidt in talenten ontdekken en ontwikkelen door observaties, gesprekken, ervaringen, samenwerkingen, overzicht in talenten te bieden. Alle drie de partijen vinden dat de begeleiding moet inspireren en motiveren en dat er een vertrouwensband moet zijn.

In de ideationfase is informatie verkregen d.m.v. literatuuronderzoek naar methodieken en meetinstrumenten die gebruikt worden bij talentontwikkeling. Daarnaast is een brainstorm uitgevoerd onder de begeleiding van SPRINT. Uit het literatuuronderzoek kan geconcludeerd worden dat 'Mytalentbuilder' (Dewulf, 2016), 360 graden feedback (Church et al., 2019), Vierdimensionaal analysemodel (Kooijmans, 2009) en het DMGT-model (Gagné, 2004; 2010; 2015; Heller & Perleth, 2008; Renzulli, 1978; 2005) kunnen bijdragen aan talentontwikkeling. Uit de brainstorm kan geconcludeerd worden dat deze methodieken en meetinstrumenten geraadpleegd kunnen worden tijdens het begeleiden van een sprinter. Daarnaast kan SPRINT samenwerkingen, opdrachten, ervaringen, gesprekken, evaluaties, observaties en doelen en plannen inzetten om (jong)volwassen sprinters te begeleiden bij talentontwikkeling. In de handleiding staat hoe de begeleiding bepaalde gedragingen kan toepassen om talentontwikkeling te bewerkstelligen bij sprinters, zoals; motiveren, inspireren en vertrouwen opbouwen.

Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat alle oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek passend kunnen zijn voor SPRINT. Talentontwikkeling is maatwerk en de begeleiding moet de oplossingen kunnen aanpassen. Dit heeft ertoe geleid om een handleiding te creëren met hierin de oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek. De handleiding bestaat uit een inleiding met informatie over het onderzoek en talentontwikkeling. Een kern met oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek opgedeeld in ontdekken, ontwikkelen en ontdekken en ontwikkelen. Werkbladen die de begeleiding kan inzetten om bepaalde methodieken te gebruiken en een slot met literatuurlijst en dankwoord.

Het onderzoek is ter discussie gesteld omtrent het literatuuronderzoek en de wijze van brongebruik. De derde deelvraag is bediscussieerd, wegens het ontbreken van de termen methodieken, meetinstrumenten en meten. Daarnaast is de werking van het interview bekritiseerd, om de mate van beïnvloeding te waarborgen. Ook is de ontwerpcyclus ter discussie gesteld. Passen de gekozen methodes bij de doelgroep en waarom is de methode gekozen.

Inhoudsopgave

Informatiepagina.....	2
Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave.....	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	8
1.1 Opdrachtgever	8
1.2 Probleemstelling	8
1.2.1 Waarom is talentontwikkeling van belang voor de sprinters	8
1.2.2 Wat doet SPRINT op het gebied van talentontwikkeling.....	9
1.2.3 Welke problemen ervaren sprinters en begeleiders omtrent talentontwikkeling.....	9
1.3 De doelgroep.....	10
1.4 Onderzoeksvragen	10
1.5 Stakeholders.....	10
1.6 Onderzoeksmethoden	12
1.6.1 Inspiration	12
1.6.2 Ideation	14
Hoofdstuk 2: Inspiration	16
2.1 Expert-interviews	16
2.1.1 Methoden interviews.....	16
2.1.2 Onderzoeksresultaten 'Expert-interviews'.....	17
2.1.2.1 Begeleiding bij talentontwikkeling.....	17
2.2 Resource flow.....	19
2.2.1 Methode resource flow	19
2.2.2 Onderzoeksresultaten resource flow.....	21
2.2.2.1 Talentontwikkeling bij SPRINT	21
2.2.2.2 Belemmeringen talentontwikkeling bij SPRINT	24
2.3 Deelconclusie deelvraag 1	26
2.4 Interviews ouders	26
2.4.1 Methoden interviews.....	27
2.4.2 Onderzoeksresultaten interviews ouders.....	27
2.4.2.1 Begeleiding van (jong)volwassenen cliënten bij SPRINT.....	28
2.4.3 Conclusie deelvraag 2	30
2.5 Slotconclusie inspirationfase	31
Hoofdstuk 3: Ideation	32
3.1 Literatuuronderzoek	32

3.1.1 Methoden literatuuronderzoek	32
3.1.2 Onderzoeksresultaten literatuuronderzoek	33
3.1.2.1 'MyTalentBuilder'	33
3.1.2.2 360° feedback	34
3.1.2.3 Vierdimensionaal analysemodel	34
3.1.2.4 DMGT-model	36
3.1.3 Conclusie deelvraag 3	37
3.3 Brainstormsessie	38
3.3.1 Methoden brainstormsessie	38
3.3.2 Onderzoeksresultaten brainstormsessie	39
3.3.3 Conclusies deelvraag 4	42
3.4 Slotconclusie	42
Hoofdstuk 4: Conclusie, discussie en aanbeveling	43
4.1 Conclusie	43
4.1.1 Deelvragen	43
4.2 Discussie	45
4.2.1 Methoden	45
4.2.1.1 Interviews	45
4.2.1.2 Groepsafname 'Resource flow' en brainstorm	45
4.2.1.3 Literatuuronderzoek	46
4.2.2 Deelvragen	46
4.2.3 De ontwerpcyclus	46
4.3 Aanbevelingen	47
4.3.1 De handleiding	47
Literatuur	48
Bijlage 1: Checklist ethische toetsing	50
Bijlage 2: Toestemmingsformulier	53
Bijlage 3: Informatiebrief	55
Bijlage 4: Leidraad expert-interview	57
Bijlage 5: Resource flow medewerkers SPRINT	59
Bijlage 6: Leidraad interview ouders/verzorgers, ambulant/persoonlijk begeleiders	61
Bijlage 7: Email opzet Experts/begeleiders	63
Bijlage 8: Email opzet ouders	64
Bijlage 9: Samenvatting interview SPRINT medewerkers Apeldoorn	65
Bijlage 10: Resource flow SPRINT medewerkers Apeldoorn	67
Bijlage 11: Samenvatting interview SPRINT medewerkers Hengelo	69

Bijlage 12: Resource flow SPRINT medewerkers Hengelo	70
Bijlage 13: Tabel brainstormsessie.....	71
Bijlage 14: Presentatie brainstormsessie.....	73

Hoofdstuk 1: Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de opdrachtgever en de probleemstelling van het onderzoek weergegeven. Daarnaast worden de onderzoeksvragen toegelicht en gekoppeld aan HCD-fasen. Ook wordt er beschreven welke stakeholders betrokken zijn.

1.1 Opdrachtgever

De opdrachtgever is Sprint(pre)Campus (hierna SPRINT), onderdeel van A-VISION. SPRINT dient als talentwerkpole en dagbesteding voor jongeren en (jong)volwassenen met autisme, hoogbegaafdheid, NAH en AD(H)D waarin zij hun talenten kunnen ontwikkelen. Op hun talenten wordt vrijwel geen beroep gedaan in de maatschappij doordat vaak gedacht en gewerkt wordt vanuit beperkingen in plaats van mogelijkheden. Hierdoor dreigen ze uit te vallen of vast te lopen op school of werk (SPRINT(pre)campus, z.d.). Bij SPRINT leren zij hun talenten kennen en leren ze deze toe te passen in een IT-omgeving. SPRINT biedt zowel individuele als groepsbegeleiding voor de cliënten (hierna sprinters) zodat zij bekwaam kunnen worden in IT- en multimedivaardigheden en kunnen groeien in hun persoonlijke ontwikkeling.

1.2 Probleemstelling

Bij SPRINT ontwikkelen sprinters zich op sociaal-emotioneel (SE) gebied en op IT-gebied. De sprinters die bij SPRINT komen zijn geïnteresseerd in de wereld van IT. Ieder heeft andere kwaliteiten zoals: programmeren, design, 3D, hardware en andere onderwerpen die betrekking hebben tot de IT. SPRINT focust zich voornamelijk op talenten op het gebied van IT. Begeleiding ondersteunt de sprinters in hun zoektocht naar talenten d.m.v. het aanbieden van trainingen, gesprekken, opdrachten, samenwerkingen en cursussen. Desondanks dat SPRINT al veel doet op het gebied van talentontwikkeling lijken de sprinters weinig tot geen inzicht te hebben in hun talenten op SE-gebied en IT-gebied.

1.2.1 *Waarom is talentontwikkeling van belang voor de sprinters*

Talentontwikkeling is een benadering met een grote reikwijdte die geschikt is voor alle jongeren, zelfs voor risico-jongeren, zoals de sprinters, die overbelast zijn door een opeenstapeling van problemen (Kooijmans, 2009). Problemen van de sprinters kunnen zijn psychische stoornissen, belastbaarheid, concentratie vermogen en andere problematieken bijvoorbeeld op sociaal-gebied zijn. De sprinters worden in hun dagelijks leven geconfronteerd met hun zwakke punten en tekortkomingen. Hierdoor raken ze gedemotiveerd. Talentontwikkeling kan jongeren motiveren om zich in te spannen, zeker als ze aan eigen gekozen talenten kunnen werken (Kooijmans, 2009). Iemand die zich focust op talenten komen zij gelukkig (Van Hoorik, 2011). Door talentontwikkeling wordt jongeren een mogelijkheid geboden om vaardigheden te ontwikkelen waarmee zij kunnen bijdragen aan de samenleving (Van Hoorik, 2011).

Door talentontwikkeling kan de sprinter talenten ontdekken en ontwikkelen. Daarnaast wordt het gevoel van eigenwaarde versterkt bij jong(volwassenen) door talentontwikkeling (Van Hoorik, 2011). Het verbreden van talenten zorgt voor zelfvertrouwen, zelfrespect en inzicht in de toekomst en identiteit (Verhaeghe, 2012). Door talentontwikkeling weten ze waar zij talenten kunnen toepassen in de praktijk. Hierdoor ervaren ze zelfvertrouwen en toekomst inzicht, waardoor zij sneller een vervolgstap durven te zetten (Verhaeghe, 2021). De sprinters denken vaak in beperkingen terwijl vele mogelijkheden voor hen openliggen (R. Bayat, persoonlijke communicatie, 10 juni 2020). De sprinters denken in beperkingen doordat ze overbelast zijn geraakt door vele problematieken die spelen of hebben gespeeld in hun leven. Denk hierbij aan psychische stoornissen, gebeurtenissen in het verleden zoals; pesten, verlating en geweld, falen op school, wat heeft geresulteerd in een laag

zelfvertrouwen. Door talentontwikkeling krijgen zij meer inzicht krijgen in hun talenten en durven zij te groeien in hun persoonlijke ontwikkeling (R. Bayat, persoonlijke communicatie, 10 juni 2020).

1.2.2 Wat doet SPRINT op het gebied van talentontwikkeling

Uit onderzoek is naar voren gekomen dat mensen beter leren en zich ontwikkelen als zij activiteiten ondernemen die aansluiten bij hun sterke punten en talenten. Om talentontwikkeling te bevorderen is het belangrijk om activiteiten te bedenken die aansluiten bij bestaande talenten, dan te werken aan vaardigheden waar de persoon weinig interesse en/of aanleg voor toont. Door mensen in hun kracht te laten en hen uit te dagen om gebruik te maken van hun sterke punten kunnen de talenten van de persoon zich verder ontwikkelen (Aiello, 2010).

Talentontwikkeling wordt op dit moment bij SPRINT gestimuleerd door sprinters op IT-gebied succeservaringen te laten ervaren. De sprinters bij SPRINT zijn geïnteresseerd in de wereld van de IT. Elke sprinter heeft interesse in de IT, echter kunnen deze interesses wel verschillen op gebieden binnen de IT. De ene sprinter heeft meer interesse in 3D ontwerpen en de ander in hardware en software. Talentontwikkeling is het goed zijn in een activiteit die je kan gebruiken in de praktijk (Van hoorik, 2011.) Neurowetenschapper Eveline Crone geeft aan dat activiteiten op het gebied van ICT, waaronder IT valt, geschikte middelen zijn voor talentontwikkeling (Van Hoorik, 2011). De activiteiten op het gebied van IT sluiten aan bij de hersenontwikkeling van jongeren, doordat de hersenen flexibel en gericht op exploratie zijn (Crone, 2008). Op IT-gebied worden sprinters begeleid bij talentontwikkeling door het inzetten van opdrachten en samenwerkingen bij SPRINT. Echter wordt op SE-gebied minder gefocust op talentontwikkeling. Op SE-gebied worden talenten in kaart gebracht d.m.v. talentenkaartjes, echter worden deze in de praktijk weinig tot niet gebruikt.

1.2.3 Welke problemen ervaren sprinters en begeleiders omtrent talentontwikkeling

Om inzicht te krijgen in de sprinter voert SPRINT introductiegesprekken uit. Hierin komen vragen als wie ben ik, wat kan ik, wat doe ik, wat wil ik, waar ben ik en wat vind ik naar voren. Tijdens het voeren van introductiegesprekken en het geven van groepstrainingen zijn de begeleiders bij SPRINT erachter gekomen dat meerdere sprinters moeite ervaren bij het benoemen van hun talenten (R. Bayat, persoonlijke communicatie, 10 juni 2021). De meeste sprinters hebben ASS, waardoor het voor hen moeilijk is om hun gedachten om te zetten in woorden, als hij/zij in gesprek is met de begeleiding (Van der Molen et al., 2015). Daarnaast zijn er sprinters die een depressieve stoornis ervaren, waardoor zij zich waardeloos voelen en niet hun talenten kunnen inzien (Van der Molen et al., 2015). Bij SPRINT komen (jong)volwassenen die zijn uitgevallen op school, wat voor hen voelt als falen, waardoor ze weinig eigenwaarde ervaren en denken in hun belemmeringen. Hierdoor zien ze niet in dat zij talenten hebben en kunnen zij deze niet onder woorden brengen. Door het niet kunnen benoemen van talenten ervaren de sprinter onzekerheid en minder toekomst inzicht. De begeleiders bij SPRINT geven aan dat als de sprinter geen inzicht heeft in eigen talenten. Hierdoor kunnen deze talenten niet of in minder mate ingezet worden om doelen te bereiken die hen kunnen helpen om zich te ontwikkelen op SE-gebied. Ook geven de begeleiders aan dat als je niet weet waar je goed in bent het erg lastig is om een vervolgstap te bedenken en te ondernemen (D. Giessen, persoonlijke communicatie, 10 juni 2021). Dit zorgt ervoor dat de sprinters stagneren in hun persoonlijke ontwikkeling. Als de sprinters geen inzicht hebben in hun talenten is het moeilijker om iemand dan in zijn/haar kracht te zetten, terwijl dit hen juist kan helpen om zich verder te ontwikkelen op sociaal-emotioneel gebied (E. Huismann, persoonlijke communicatie, 10 juni 2021).

1.3 De doelgroep

De doelgroep waarvoor het beroepsproduct wordt ontwikkeld zijn de (jong)volwassen sprinters. Het is van belang dat een beroepsproduct tot stand gebracht wordt waarbij sprinters hun talenten kunnen ontwikkelen.

Na het onderzoek weet SPRINT hoe ze de sprinters kunnen begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten. Daarnaast kan SPRINT een advies uitbrengen over waar de sprinters hun talenten het best kunnen toepassen in de praktijk op zowel school als werkgebied. De sprinters ervaren minder moeite met het omschrijven van hun talenten. Ook hebben ze meer inzicht in hun identiteit en toekomst. Hierdoor ervaren ze weer meer zelfvertrouwen en durven ze sneller een vervolgstap te ondernemen waardoor ze minder snel stagneren in hun ontwikkeling op IT- en SE-gebied.

1.4 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om een product te ontwikkelen dat kan bijdragen aan talentontwikkeling bij sprinters op zowel SE-gebied als op IT-gebied. De begeleiders hebben een product nodig die bijdraagt aan het begeleiden van sprinters bij ontdekken en ontwikkelen van talenten op SE-gebied zoals bij bijvoorbeeld: sociaal contact en hun persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast moet het product bijdragen aan talentontwikkeling op IT-gebied zoals bij bijvoorbeeld: het leren omgaan met computer, 3D ontwerpen en programmeren. Dit kan gedaan worden d.m.v. het inzetten van een beroepsproduct.

De onderzoeksvraag luidt als volgt:

Hoofdvraag:

Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassenen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel- en op IT-gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolgstap kunnen nemen?"

Deelvragen:

- Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en externe experts?
- Wat hebben de (jong)volwassen cliënten bij SPRINT nodig van de begeleiding om talentontwikkeling te optimaliseren?
- Welke methoden worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te optimaliseren?
- In hoeverre zijn de oplossingen die uit het field- en literatuuronderzoek zijn gekomen passend bij SPRINT?

1.5 Stakeholders

De stakeholderanalyse is opgesteld om belanghebbenden en belangen in beeld te krijgen waar een beroep op gedaan kan worden tijdens het onderzoek (*Stakeholdersanalyse*, z.d.). In Tabel 1 en Tabel 2 staan de stakeholders waar een beroep op wordt gedaan vermeld. In figuur 1 zijn de interne en externe stakeholders in kaart gebracht en wordt gekeken wat hun invloed is. Het belang en de invloed van de stakeholders wordt getoond in figuur 2. In de figuren is weergegeven dat meerdere stakeholders belang hebben bij dit onderzoek. Ten eerste heeft SPRINT Apeldoorn en Hengelo belang bij het onderzoek, om de reden dat de uitkomsten van het onderzoek gericht zijn aan de begeleiders van de sprinters (zie figuur 1). Daarnaast hebben de SPRINT medewerkers een hoge invloed op het onderzoek (zie figuur 2). De medewerkers van SPRINT worden benaderd bij het onderzoek, om de reden dat zij het beroepsproduct gaan gebruiken in de praktijk om

talentontwikkeling bij (jong)volwassenen te begeleiden. Ten tweede hebben de sprinters er zelf belang bij, om de reden dat de begeleiding met het onderzoek hen beter kan begeleiden bij talentontwikkeling. Echter worden de belanghebbende sprinters niet direct (zie figuur 1) bij het onderzoek betrokken wegens ethische redenen. Om deze reden worden ouders direct betrokken bij het onderzoek (zie figuur 1), zodat zij de belangen van de sprinters kunnen waarborgen. Ouders en/of verzorgers van de sprinters hebben hoge invloed op het onderzoek, maar hebben zelf in lage mate belang bij het onderzoek (zie figuur 2). Ten derde zijn stakeholders die een hoge invloed op het onderzoek hebben experts, echter hebben zij in lage mate belang aan het onderzoek (zie figuur 2). Experts worden benaderd wegens hun kennis en ervaren op het gebied van talentontwikkeling.

Stakeholders	Primair Heeft direct invloed op projectaanpak of resultaat	Secundair Heeft indirect invloed op projectaanpak of resultaat
Interne stakeholders Bij het project betrokken vanuit de eigen organisatie	• Sprint(pre)Campus medewerkers Apeldoorn • Sprint(pre)Campus medewerkers Hengelo	• Hermien Lubbers (directrice A-VISION) • A-VISION afdelingen: ◦ Route 8 ◦ Route PO ◦ Route VO ◦ Route MBO ◦ Diagnostiek ◦ Studiekeuze en loopbaanonderzoek ◦ Financiën ◦ ICT
Externe Stakeholder Bij het project betrokken externe partij	• Ouders en/of verzorgers van de cliënten (sprinters). • Externe bedrijven en daar een beroep doen op: ◦ Coaches ◦ Trainers ◦ Kindertalentfluisteraars	
Interface Stakeholder Niet bij het project betrokken partij, die wel een legitiem belang heeft.		• De cliënten (sprinters)

Figuur 1: Stakeholderanalyse intern en extern

		Belang voor de stakeholder	
		Laag	Hoog
Invloed/macht van stakeholder	Hoog	• Externe bedrijven en daar een beroep doen op: ◦ Coaches ◦ Trainers ◦ Kindertalentfluisteraars • Ouders en/of verzorgers van de cliënten (sprinters).	• Sprint(pre)Campus medewerkers Apeldoorn. • Sprint(pre)Campus medewerkers Hengelo
	Laag	• A-VISION afdelingen: ◦ Route 8 ◦ Route PO ◦ Route VO ◦ Route MBO ◦ Diagnostiek ◦ Studiekeuze en loopbaanonderzoek ◦ Financiën ◦ ICT	• Hermien Lubbers (directrice A-VISION)

Figuur 2: Stakeholderanalyse belang en invloed

1.6 Onderzoeksmethoden

Om de hoofdvraag "Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolg stap kunnen nemen?" te kunnen beantwoorden zijn deelvragen opgesteld. De deelvragen worden gekoppeld aan verschillende HCD-fasen. Bij elke fase horen methoden die ingezet kunnen worden om de deelvraag te beantwoorden. Het Human Centered Design (HCD) proces is een framework dat bestaat uit drie fasen namelijk inspiration, ideation en implementation (Turunen, 2015). In dit onderzoek worden de fasen inspiration en ideation toegepast. Hiervoor is gekozen, omdat het binnen zes maanden vrijwel niet haalbaar is om alle drie de fasen te doorlopen. In inspiration wordt informatie verzameld voor het onderzoek. Tijdens de ideationfase wordt de verkregen informatie omgezet tot een oplossing. In de implementatiefase wordt de oplossing gerealiseerd en wordt het product ingezet in de praktijk (Turunen, 2015).

1.6.1 Inspiration

De deelvragen "Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en door externe experts?" En "Wat hebben de (jong)volwassen cliënten bij SPRINT nodig van de begeleiding om talentontwikkeling te optimaliseren?" vallen onder de HCD-fase inspiration. In deze fase wordt informatie verzameld via verhalen van de doelgroep en omgeving. Om deze verhalen te verzamelen worden interviews afgenomen bij begeleiders, externe experts en ouders/verzorgers van cliënten. In Tabel 1 is de inspirationfase weergegeven met de daarbij behorende deelvragen, methoden en verantwoording en stakeholders hierbij.

Tabel 1

HCD-fase Inspiration met methoden

Deelvraag:

"Wat hebben de (jong)volwassen cliënten bij SPRINT nodig van de begeleiding om talentontwikkeling te optimaliseren?"

HCD-fase

Inspiration

Methode

- Interview

Verantwoording:

- Het interview wordt afgenomen bij de ouders en/of verzorgers van de sprinters. Wegens ethische redenen worden sprinters zelf niet geïnterviewd, omdat zij een kwetsbare doelgroep zijn die mogelijk geschaad zouden kunnen worden door het onderzoek. Ouders en/of verzorgers kennen hun zoon/dochter goed en weten vaak hoe zij het beste begeleid kunnen worden. Door het verkrijgen van deze informatie kan er een duidelijk beeld geschept worden over wat het beroepsproduct moet bevatten. Wat heeft de sprinter nodig van de begeleiding om zijn/haar talenten optimaal te kunnen ontwikkelen, met een interview kan dit beantwoord worden. Voorafgaand aan het interview wordt uitgelegd wat er onder talentontwikkeling wordt verstaan. Daarnaast wordt uitgelegd hoe SPRINT dit nu aanpakt. Door middel van het interview kunnen ouders/verzorgers aangeven wat zij denken dat anders kan in het optimaliseren van talentontwikkeling onder de (jong)volwassen sprinters. De informatie uit het interview geeft een nieuw inzicht over talentontwikkeling vanuit het perspectief van de sprinter (IDEO.org., 2015).

Stakeholders

- Ouders en/of verzorgers van de sprinters (direct betrokken bij de sprinters)

Deelvraag: "Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en externe experts?"	
HCD-fase Inspiration	
Methoden • Expert interview	
Verantwoording: ○ Het interviewen van een expert kan nieuwe inzichten brengen in het onderzoek. Daarnaast weet een expert verschillende aspecten te benoemen van talentontwikkeling onder (jong)volwassenen. Tijdens het onderzoek worden zowel experts benaderd die te maken hebben met (jong)volwassenen met dezelfde problematieken als de sprinters als zonder deze problematieken. De informatie verkregen van een expert is betrouwbaar, omdat hij/zij over de benodigde kennis beschikt uit ervaring (IDEO.org., 2015). Door het interview af te nemen bij meerdere experts, kan er vanuit verschillende invalshoeken gekeken worden naar talentontwikkeling onder (jong)volwassenen. Het interview kan de denkwijze van de expert in kaart brengen rondom de begeleiding bij talentontwikkeling. In een interview kunnen doorvragen worden gesteld waardoor meer verdieping plaats kan vinden over het onderwerp (Baarda, 2014).	
• Resource Flow	
Verantwoording: • Resource Flow is een oefening die uitgevoerd kan worden tijdens een interview (IDEO.org., 2015). Tijdens de oefening wordt een lijst gemaakt wat er binnenkomt en wat er uitgaat aan talentontwikkeling. De Resource Flow is een creatieve manier om te kijken wat SPRINT doet aan talentontwikkeling en wat het tegengaat. Er kan gekeken worden wat de begeleiding nu doet om de sprinters te begeleiden in hun talentontwikkeling. Hierbij wordt gekeken wat voor effect dit heeft en waar talentontwikkeling stagneert. Zo wordt in kaart gebracht wat SPRINT doet aan talentontwikkeling en wat talentontwikkeling tegenhoudt. Door met elkaar in een groep na te denken over de begeleiding op dit moment op het gebied van talentontwikkeling wordt het probleem in kaart gebracht. Daarnaast zorgt de Resource Flow ervoor dat de begeleiding van talentontwikkeling visueel wordt gemaakt, dit zorgt voor overzicht en inzichtelijkheid waar weer verder over nagedacht kan worden.	
Stakeholders • Sprint(pre)Campus medewerkers Apeldoorn (direct betrokken bij de sprinters) • Sprint(pre)Campus medewerkers Hengelo (direct betrokken bij de sprinters) • Externe bedrijven en daar een beroep doen op: (niet betrokken bij de sprinters) • Coaches • Trainers • Kindertalentfluisteraars (talentcoaches die kinderen coachen bij het ontdekken en ontwikkelen van talenten)	

1.6.2 Ideation

In de ideationfase wordt de verkregen informatie omgezet in frameworks, mogelijkheden, oplossingen en prototypes. Naast het verwerken van informatie in een concept is het van belang dit voor te leggen aan medewerkers van SPRINT. Hierdoor kan feedback verkregen worden via testen en dit aangepast worden aan het concept. De deelvragen die zich in de ideationfase bevinden zijn: "Welke methoden worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te optimaliseren?" en "In hoeverre zijn de oplossingen die uit het field- en literatuuronderzoek zijn gekomen passend bij SPRINT?". In Tabel 2 is de ideationfase weergegeven met de daarbij behorende deelvragen, methoden en verantwoording en stakeholders hierbij.

Tabel 2

HCD-fase Ideation met methoden

Deelvraag: "Welke methoden worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te optimaliseren?"	
HCD-fase Ideation	
Methode	• Secondary Resource
<u>Verantwoording:</u>	• Het internet staat vol met onderzoeken van expert op het gebied van talentontwikkeling. Door deze informatie te gebruiken kan fors tijd bespaard worden, want waarom zelf onderzoek doen als een ander het heeft gedaan die meer kennis bezit over talentontwikkeling. Met de kwalitatieve informatie kunnen vergelijkingen worden gemaakt die leiden tot nieuwe inzichten. Vele methoden die op het internet zijn omschreven zijn getest op de doelgroep (IDEO.org., 2015).
Stakeholders	• Zijn bij deze deelvraag niet betrokken.
Deelvraag: "In hoeverre zijn de oplossingen die uit het field- en literatuuronderzoek zijn gekomen passend bij SPRINT?"	
HCD-fase Ideation	
Methode	• Brainstorm
<u>Verantwoording:</u>	• Creatieve manier om te kijken wat SPRINT van de gevonden oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek vindt. De brainstorm geeft de medewerkers de kans om hun meningen te geven (IDEO.org., 2015). De medewerkers geven eerst individueel hun mening door post-its te gebruiken. Later in de sessie delen zij hun meningen met de andere medewerkers. De medewerkers kunnen elkaars ideeën aanvullen en om deze reden een oplossing passend maken bij SPRINT. De brainstorm geeft nieuwe inzichten vanuit de medewerkers zelf (IDEO.org., 2015). Door de brainstorm kan in kaart gebracht worden wat er in het beroepsproduct moet komen.
Stakeholders	• Sprint(pre)Campus medewerkers Apeldoorn (direct betrokken bij de sprinters) • Sprint(pre)Campus medewerkers Hengelo (direct betrokken bij de sprinters)

In de komende hoofdstukken staan de inspiration- en ideationfase centraal. Hierin worden de gekozen methoden toegelicht en worden resultaten getoond. Daarnaast volgt een hoofdstuk conclusie en discussie, waarin de conclusies van het onderzoek worden getoond en waar het onderzoek ter discussie wordt gesteld.

Hoofdstuk 2: Inspiration

In deze fase wordt het probleem d.m.v. interviews met zowel medewerkers van SPRINT als externe experts daarbuiten in kaart gebracht. De inspirationfase bestaat uit interviews en een resource flow, die helpen bij het beantwoorden van de eerste twee deelvragen.

Om antwoord te verkrijgen op de deelvraag "Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en externe experts?" worden (expert)interviews en een resource flow afgenomen. In het expert-interview worden experts die ervaring hebben in het begeleiden bij talentontwikkeling geïnterviewd. Door het interview wordt informatie vergaard over hoe de experts talentontwikkeling begeleiden in de praktijk. Daarnaast wordt een 'Resource flow' en (groep)interview ingezet onder de medewerkers van SPRINT.

2.1 Expert-interviews

2.1.1 Methoden interviews

Het onderzoek is kwalitatief met als methode een semi-gestructureerd interview. Het semi-gestructureerde interview bevat standaardvragen en daarnaast kunnen doorvragen gesteld worden aan de hand van de antwoorden van de respondenten (Baarda, 2014). Het semi-gestructureerde interview is een geschikte methode om de begeleiding van talentontwikkeling door experts in kaart te brengen. Door doorvragen te stellen kan meer informatie vergaard worden over hoe de begeleiding van talentontwikkeling door experts eruitziet. Ook kan er om verdieping gevraagd worden rondom talentontwikkeling. Hierdoor komt in beeld wat de experts nodig achten tijdens het begeleiden van talentontwikkeling. De vragen die gesteld worden in het 'Expert-interview' hebben betrekking op talentontwikkeling en de begeleiding hiervan. Er zijn meerdere vragen opgesteld aan de hand van een topic list. In de topic lijst staat de begeleiding van talentontwikkeling, wat is talentontwikkeling, hoe kom je achter talenten en hoe zorg je dat talenten zich blijven ontwikkelen centraal (zie bijlage 4). De vragen die opgesteld zijn hebben betrekking op hoe de begeleiding bij talentontwikkeling in de praktijk eruitziet en wat volgens experts de beste manier van begeleiden is. Daarnaast wordt aan de experts gevraagd wat volgens hen talentontwikkeling inhoudt en hoe talenten worden ontdekt. De medewerkers bij SPRINT hebben aangegeven dat vele sprinters geen inzicht hebben in hun talenten (zie paragraaf 1.2.3), waardoor het relevant is om te weten hoe het ontdekken van talenten wordt begeleid door experts. Ook wordt gevraagd hoe begeleiders cliënten kunnen begeleiden in het blijven ontwikkelen van hun talenten. In bijlage 4 is een leidraad voor het expert-interview weergegeven met hierin de open vragen die gesteld worden.

De doelgroep bij de interviews zijn experts buiten SPRINT die kennis hebben over talentontwikkeling onder (jong)volwassenen. De experts hebben ervaring in het begeleiden van talentontwikkeling in de praktijk. Drie experts worden benaderd per mail, elke expert werkt met talentontwikkeling. Deze experts zijn gekozen op basis van ervaring. Zij werken op verschillende manieren aan talentontwikkeling waardoor een algeheel beeld te verkrijgen is van het begeleiden van (jong)volwassenen bij talentontwikkeling.

Per mail wordt een afspraak gemaakt voor een interview (de mailopzet is weergegeven in bijlage 8). Voorafgaand aan het interview wordt gevraagd of de respondent akkoord gaat met het maken van een geluidopname d.m.v. een dictafoon. In bijlage 2 is het toestemmingsformulier weergegeven. In bijlage 3 is de informatiebrief (met hierin informatie over het onderzoek) te zien, die voorafgaand van de deelname aan het onderzoek is opgestuurd per mail. Het interview duurt ongeveer 30-60 minuten. Het interview wordt mondeling afgenomen via Teams of Zoom om de veiligheid van de respondenten te waarborgen tijdens de Covid-19 crisis. Er is gekozen om voorafgaand aan het interview te vragen of zij akkoord gaan met het invullen van een toestemmingsformulier en of zij

deze nu of achteraf willen invullen. Aan het einde van of tijdens het interview wordt het toestemmingsformulier opgestuurd, waarin de respondent kan aangeven akkoord te zijn met de voorwaarden aan het interview.

Nadat het interview heeft plaatsgevonden vindt een data-analyse plaats d.m.v. de methode 'Find themes'. De opengenoemen interviews worden terug beluisterd en samengevat. Op de samenvatting wordt 'Find themes' op toegepast. Hierbij worden thema's verkregen die zicht geven op de begeleiden van (jong)volwassenen bij talentontwikkeling. De sleutelwoorden die passend zijn bij thema's worden dikgedrukt en gekleurd. Hierna worden de sleutelwoorden geteld en dit wordt in een tabel bij het passende thema genoteerd. Hierdoor is inzichtelijk hoe vaak een thema in een interview wordt benoemd. De tabel wordt bij elk interview opnieuw ingevuld door dezelfde procedure uit te voeren. De belangen van de begeleiding van talentontwikkeling door experts wordt in de tabel zichtbaar.

Om de betrouwbaarheid van de interviews te waarborgen, wordt tijdens de interviews uitleg gegeven over wat talentontwikkeling volgens het onderzoek inhoudt (zie bijlage 4). Hierdoor kan er geen verwarring ontstaan over de betekenis van talentontwikkeling.

2.1.2 Onderzoeksresultaten 'Expert-interviews'

Van elk interview is een samenvatting gemaakt en geanalyseerd d.m.v. 'Find themes'. Door privacy redenen mogen deze samenvatting niet getoond worden in dit verslag. Alle interviews hebben online plaatsgevonden via Teams of Zoom. De duur van het interview is verschillend per respondent. De duur van een interview is variërend van 30 minuten tot 90 minuten. In Tabel 3 zijn de respondentgegevens weergegeven. De experts die deel hebben genomen aan het onderzoek staan met bijbehorende functie in Tabel 3 weergegeven.

Tabel 3

Responstabel Experts

Respondent	Functie
1	<i>Kindertalentfluisteraar</i>
2	<i>Traject Coach/Trainer</i>
3	<i>Talentfluisteraar/Pedagoog/Talent- en burn-outcoach/Auteur</i>

2.1.2.1 Begeleiding bij talentontwikkeling

De experts ervaren verschillende manieren in het begeleiden van (jong)volwassenen bij talentontwikkeling. Echter lijken ze het op verschillende punten eens te zijn over hoe de begeleiding vormgegeven wordt. Daarnaast lijken ze overeenkomsten te hebben in wat zij vinden dat de begeleiding een (jong)volwassene moet bieden op het gebied van talent. In Tabel 4 zijn de begeleidingsaspecten weergegeven. In Tabel 4 is te zien wat de experts het nodig achten in hun begeleiding bij talentontwikkeling.

Tabel 4

Geconstateerde begeleidingsaspecten bij talentontwikkeling bij (jong)volwassenen

Begeleidingsaspecten	Frequentie
Ontdekken van talenten	3
<i>Ervaringen bij talenten</i>	<i>3</i>
<i>Talenten bespreekbaar maken</i>	<i>3</i>

Begeleiding bij talentontwikkeling	3
<i>Veilige en leervolle omgeving</i>	3
<i>Focussen op mogelijkheden</i>	2

De resultaten zijn tot stand gekomen middels 3 respondenten. De frequentie toont hoeveel van de drie respondenten heeft aangegeven dit nodig te achten bij de begeleiding van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen.

Ontdekken van talenten

Volgens drie experts is talent datgene wat iemand goed kan, waar hij/zij blij van wordt en waar iemand van in een flow kan raken. Echter verschillen de respondenten in mening hoe de talenten ontdekt kunnen worden. Respondent 1 geeft aan dat d.m.v. een gesprek erachter talenten gekomen kan worden. In het gesprek kan gevraagd worden aan de (jong)volwassenen waar hij/zij blij van wordt en goed kan. "Achter elk talent schuilt een ander talent" zegt respondent 1. Een voorbeeld hiervan is voetbal. Iemand kan goed voetballen, maar hier ligt bijvoorbeeld het talent groepsdier onder. De persoon houdt ervan om samen met een ander iets te ondernemen. Voor een ander kan achter voetbal een ander talent schuilgaan, zoals actief zijn of het beste uit jezelf halen. Hierdoor kan je blijven ontdekken waar talenten liggen door bewust bezig te gaan met talenten. Respondent 2 denkt dat een (jong)volwassene pas achter zijn/haar talenten komt door te ervaren waar hun talenten liggen. Daarna kan een gesprek volgen waarin deze talenten in kaart worden gebracht en kan hier een overzicht van gecreëerd worden. Echter denkt respondent 3 dat talenten ontdekt kunnen worden d.m.v. een online tool die hij ontwikkeld heeft. De online tool is een vragenlijst over 39 talenten. Uit de vragenlijst komen 15 talenten op basis van de antwoorden die ingevuld zijn.

Ervaringen bij talenten

Uit de interviews is gekomen dat alle experts het belangrijk vinden dat ervaringen opgedaan worden omtrent talenten. "Door vele ervaringen op toe doen kan talent worden wakker gekust" geeft respondent 1 aan. Er kan gekeken worden door ervaringen wat een persoon leuk vindt en zo mogelijk een talent ontdekken. Daarnaast kan door een ervaring gekeken worden of dit talent passend is bij de (jong)volwassene. Echter is het ook belangrijk dat de cliënten meekijken op plekken wat zij minder interessant vinden aangezien zij zich soms niet goed kunnen voorstellen wat ze daar moeten doen. Om deze redenen komen ze erachter dat ze dit wel leuk vinden en ontdekken zij mogelijk nieuwe talenten. Ervaringen kunnen op verschillende plekken worden opgedaan zoals, bij opleidingen, bij werk- en leerplekken, dagbestedingen, door gastsprekers uit te nodigen en door cliënten van elkaar te laten leren. Respondent 3 geeft aan dat de begeleiders moeten ervaren wat talent is. Hij geeft aan dat de begeleiding eerst zelf talentontwikkeling moet ervaren voordat zij dit over kunnen brengen op anderen.

Talenten bespreekbaar maken

Talenten bespreekbaar maken is volgens experts van belang. In het gesprek kan betekenis gegeven worden aan talenten door te kijken waar de cliënten ze kunnen toepassen in de praktijk. Daarnaast is het belangrijk dat het gesprek inspirerend en enthousiasmerend is, zodat cliënten aan hun talenten willen werken. Om inspirerend te zijn is het volgens respondent 3 van belang om zelf talentontwikkeling te ervaren. Hierdoor weten ze waar ze over praten en kunnen ze dit beter overbrengen op anderen. Gesprekken kunnen op een coachende manier vormgegeven worden, volgens respondent 2. De experts geven aan dat het gesprek open moet zijn, zodat de cliënt de ruimte krijgt om zelf zijn/haar eigen antwoorden te formuleren. Echter is het belangrijk dat er wel structuur in het gesprek zit door af te spreken met de cliënt wat tijdens het gesprek besproken gaat worden. De meeste sprinters hebben autisme, hierdoor ervaren ze veranderingen als vervelend (Van der Molen et al., 2015). Als de sprinter de structuur van het gesprek kent geeft kan dit een veilig en

vertrouwd gevoel geven. Als de cliënt geen antwoorden heeft op de vragen tijdens een gesprek zouden keuze opties gegeven kunnen worden. In een evaluatiegesprek kan informatie vergaard worden over wat de sprinter goed kan en waar hij/zij blij van wordt. In een evaluatiegesprek kunnen doelen gesteld worden om deze talenten te ontwikkelen. Daarnaast kunnen ze in het gesprek feedback geven op basis van observaties uit de praktijk. Ook kan geconfronteerd worden tijdens het gesprek, zodat de cliënt realistische doelen stelt voor zichzelf. “Voordat een cliënt geconfronteerd kan worden moet er een goede relatie zijn tussen cliënt en begeleider” geeft respondent 2 aan.

Begeleiding bij talentontwikkeling

Het gedrag van de begeleiders draagt bij aan het ontwikkelen van de talenten van een (jong)volwassene. De begeleider moet intensief contact hebben met de (jong)volwassene. Daarnaast kan de begeleider samen met de cliënt onderzoeken waar talenten liggen en waar ze deze kunnen ervaren. Ook moet de begeleider kijken waar de behoefte van de cliënt ligt om hem/haar zo goed mogelijk te begeleiden. Echter is begeleiding maatwerk, elke cliënt is anders en heeft andere behoeftes, volgens respondent 2. Eén expert denkt dat alle betrokkenen rondom de cliënt nauw met elkaar moet samenwerken. Om deze reden zijn er meer inzichten vanuit verschillende hoeken en dit draagt bij aan hoe de cliënt begeleid wordt. De experts geven aan dat het van belang is dat de begeleider een vertrouwensband opbouwt met de cliënt, voordat er aan talent gewerkt wordt. Hierdoor durft de cliënt vanuit ontspanning te leren. De begeleiding kan samen opzoek gaan naar talenten en deze in kaart brengen. Het samen doen kan voor een cliënt helpen om zijn/haar talenten te ontwikkelen.

Veilige en leervolle omgeving

Talentontwikkeling kan alleen plaatsvinden in een veilige en leervolle omgeving volgens alle experts. Er worden randvoorwaarden aan een omgeving gesteld nadat talenten zijn ontwikkeld, volgens respondent 1 en 3. “Een randvoorwaarde als een omgeving waarin iemand veel kan oefenen” zegt respondent 1. Wat heeft de cliënt nodig van zijn/haar omgeving om talenten te ontwikkelen. De omgeving moet worden aangepast naar de behoefte van de cliënt. Het moet plek bieden om te oefenen met het talent. Daarnaast moet de omgeving cliënten intrinsiek motiveren om aan talenten te werken. Ook moet de omgeving uitdaging bieden en een plek zijn waar zij in een flow kunnen raken tijdens het toepassen van hun talent.

Focussen op mogelijkheden

Twee experts geven aan dat het belangrijk is bij talentontwikkeling dat er gefocust wordt op het positieve. Talenten bieden mogelijkheden voor de cliënten. Deze meeste cliënten zijn uitgevallen of hebben in hun leven tegenslagen ervaren waardoor zij een laag zelfbeeld kunnen ervaren. Om deze reden is het belangrijk om te kijken naar mogelijkheden. De mogelijkheden kunnen talenten zijn die verder ontwikkeld kunnen worden. Wat kan een cliënt goed en waar wordt hij/zij blij van. Echter geeft respondent 2 wel aan dat er ook gekeken moet worden naar het negatieve. Wat belemmert de cliënt bij talentontwikkeling. Hierdoor kan een balans opgemaakt worden tussen de mogelijkheden en belemmeringen van de cliënt. Hier kan de begeleiding op worden aangepast.

2.2 Resource flow

2.2.1 Methode resource flow

Een tweede methode waarmee de deelvraag beantwoord wordt is de methode 'Resource Flow'. Dit is een instrument dat gebruikt wordt tijdens de HCD-fase inspiration. De 'Resource Flow' is een oefening die ingezet wordt tijdens een interview. Tijdens de oefening is het bedoeling dat je een lijst maakt van wat binnenkomt aan talentontwikkeling. De medewerkers gaan nadenken over wat

SPRINT doet om talentontwikkeling te begeleiden. Daarnaast maken ze een lijst wat talentontwikkeling tegengaat bij SPRINT. Waardoor lukt het de begeleiding niet om talentontwikkeling bij sprinters te realiseren. De methode wordt gebruikt, omdat SPRINT hun inzichten kunnen inbrengen over wat talentontwikkeling bevordert en wat talentontwikkeling tegengaat (zie bijlage 5). Het beroepsproduct moet voor de begeleiding gemaakt worden, waardoor het belangrijk is om te weten wat SPRINT al doet op het gebied van talentontwikkeling en waar ze op moeten letten om talentontwikkeling niet te laten stagneren. De 'Resource Flow' duurt ongeveer 30 minuten en is vrij eenvoudig uit te voeren.

De doelgroep zijn medewerkers van SPRINT(pre)Campus Apeldoorn en Hengelo. Er worden vijf medewerkers van SPRINT betrokken bij de 'Resource flow'. De respondenten beschikken over ervaring met het werken met de sprinters. De werkervaring is verschillend tussen de respondenten. Sommige respondenten hebben SPRINT opgezet de ander loopt er stage. Nieuwe medewerkers kunnen nieuwe inzichten geven tijdens het onderzoek en zijn hierom van belang voor het onderzoek. Uitersten vragen kan tot nieuwe inzichten leiden voor ontwerpmogelijkheden en tip voor gebruikersvriendelijkheid (IDEO.org., 2015)

Voorafgaand aan de methode wordt een Whiteboard klaargezet, zie voor de opzet bijlage 5. Hier wordt aan de linkerkant de vraag "Schrijf of teken alles op dat SPRINT doet op het gebied van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen, denk hierbij aan de begeleiding en mogelijkheden die geboden worden aan de sprinters" genoteerd. In het midden van het bord wordt een splitsingsstreep gezet. Aan de rechterkant van het bord wordt de vraag "Schrijf of teken alles op dat talentontwikkeling tegenhoudt bij SPRINT gezet. Door het bord neer te zetten zijn de vragen inzichtelijk. De medewerkers worden voorzien van post-its waar ze hun antwoorden op kunnen zetten. Voor elke respondent komt een vaste kleur, zodat inzichtelijk wordt welke respondent welk antwoord heeft gegeven.

Tijdens de methode wordt uitleg gegeven over het onderzoek. De medewerkers schrijven voor de linker vraag hun antwoorden op. Daarna schrijven de medewerkers hun ideeën op voor de rechtervraag. De antwoorden worden daarna besproken in de groep. Deze antwoorden worden opgenomen. De medewerkers kunnen elkaar antwoorden aanvullen. Aan het eind van de methode volgt een semi-gestructureerd interview van ongeveer 15 minuten per deelnemer (zie bijlage 5). Dit interview heeft betrekking op de begeleiding van de sprinters en is volledig gebaseerd op het expert-interview (zie paragraaf 2.1.1). De wondervraag wordt gesteld, hierdoor moeten de medewerkers hun creativiteit gebruiken om de ideale begeleiding te omschrijven. Deze vraag is gesteld, omdat de medewerkers vaak in belemmeringen denken en daardoor niet objectief kijken naar wat mogelijk is op het gebied van talentontwikkeling. Door de medewerkers aan te moedigen om niet naar de belemmeringen te kijken omschrijven hun de ideale begeleiding voor talentontwikkeling. Daarnaast wordt hen gevraagd hoe SPRINT de sprinters kan begeleiden bij het nemen van een passende vervolgstap. Het ontwikkelen van talenten moet aansluiten bij het nemen van een passende vervolgstap, om deze reden is de vraag gesteld. Ook wordt gevraagd hoe de begeleiding sprinters kan begeleiden in het blijven ontwikkelen van talenten, om talentontwikkeling te blijven optimaliseren.

Van de uitkomsten van de 'Resource Flow' is Tabel 12 en 13 gemaakt die te vinden zijn in bijlage 10 (locatie Apeldoorn) en 12 (locatie Hengelo). De tabel is gevuld met woorden en zinnen die de medewerkers hebben genoteerd op de post-its tijdens de methode. Het opgenomen interview wordt teruggeluisterd en samengevat. Op de samenvatting wordt 'Find Themes' toegepast (zie bijlage 9 voor locatie Apeldoorn en bijlage 11 voor locatie Hengelo), dit is op dezelfde manier gedaan als bij het expert-interview zie paragraaf 2.1.1.

2.2.2 Onderzoeksresultaten resource flow

De 'Resource flow' zou plaatsvinden op één dag met een fysieke aanwezigheid van de medewerkers van SPRINT Apeldoorn en online aanwezigheid van de medewerkers van SPRINT Hengelo. Wegens een onverwachte afspraak bij SPRINT Apeldoorn was het niet meer mogelijk om de medewerkers die face-to-face deelnamen tegelijkertijd aanwezig te laten zijn als de medewerkers uit SPRINT Hengelo die online deelnamen. Om deze reden is de 'Resource flow' opgedeeld in twee sessies. De sessies zijn verdeeld over twee dagen, SPRINT Apeldoorn de ene dag en SPRINT Hengelo de andere dag. De medewerkers van zowel SPRINT Apeldoorn als Hengelo hebben fysiek kunnen deelnemen aan de 'Resource flow'. In Tabel 5 worden de respondentgegevens van de medewerkers van SPRINT(pre)Campus Apeldoorn en Hengelo weergegeven.

Tabel 5

Responstabel SPRINT medewerkers Apeldoorn en Hengelo

Respondent	Functie	Locatie
1	<i>Persoonlijkbegeleider/Toegepast Psycholoog</i>	<i>Apeldoorn</i>
2	<i>Manager Zorg en Communicatie/Toegepast Psycholoog</i>	<i>Apeldoorn</i>
3	<i>IT-Coach</i>	<i>Apeldoorn</i>
4	<i>Stagiaire</i>	<i>Apeldoorn</i>
5	<i>Persoonlijkbegeleider/Toegepast Psycholoog</i>	<i>Hengelo</i>
6	<i>Stagiaire</i>	<i>Hengelo</i>

2.2.2.1 Talentontwikkeling bij SPRINT

Tijdens de oefening van de 'Resource flow' hebben de medewerkers opgeschreven wat eraan talentontwikkeling binnenkomt bij SPRINT. In Tabel 12 en 13 is weergegeven wat elke respondent heeft ingevuld op de post-its. Echter is ervoor gekozen om in de resultaten gebruik te maken van het begrip medewerkers, omdat zij samen de antwoorden hebben besproken en aangevuld en het met elkaar eens waren. De resultaten van zowel SPRINT Apeldoorn als Hengelo zijn samengenomen. De onderzoeksresultaten van het interview zijn verwerkt in Tabel 6. De vragen uit het interview zorgden voor veel dezelfde antwoorden als gegeven werken in de 'Resource Flow'. Om deze reden is gekozen om alleen de resultaten die aanvullend zijn te verwerken in de onderzoeksresultaten.

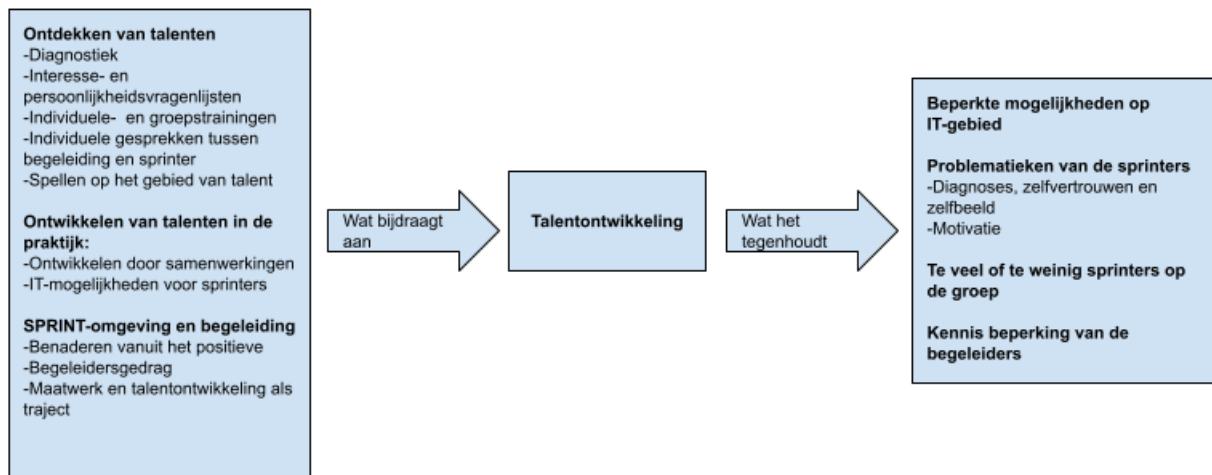
Tabel 6

Geconstateerde begeleidingsaspecten die kunnen bijdragen aan talentontwikkeling bij (jong)volwassenen bij SPRINT

Begeleidingsaspecten	Frequentie
<i>Talentontwikkeling als traject</i>	<i>6</i>
<i>Maatwerk</i>	<i>6</i>

De resultaten zijn tot stand gekomen middels zes respondenten. De frequentie toont hoeveel van de zes respondenten heeft aangegeven dat dit aspect kan bijdragen aan talentontwikkeling bij (jong)volwassenen bij SPRINT.

In figuur 3 is de 'Resource flow' met hierin de resultaten uit het onderzoek weergegeven. In de linker kolom is te zien wat bijdraagt aan talentontwikkeling bij SPRINT. In de rechter kolom is te zien wat talentontwikkeling tegengaat en dus belemmert bij SPRINT.



Figuur 3: *Resource flow met hierin de onderzoeksresultaten.*

Ontdekken van talenten

Diagnostiek

Interesse- en persoonlijkheidsvragenlijsten

Om de sprinter beter te leren kennen neemt de begeleiding bij SPRINT vragenlijsten af. De interesse- en persoonlijkheidsvragenlijsten laten zien waar de persoon in geïnteresseerd is en wat hij/zij voor persoonlijkheid heeft. Door de interesses en persoonlijkheid in kaart te hebben, kan de begeleiding hierop voortborduren. Aan de hand van de resultaten gaat de begeleiding en sprinter samen opzoek naar mogelijkheden binnen SPRINT.

Individuele- en groepstrainingen die bijdragen aan ontwikkeling

Bij SPRINT worden individuele- en groepstrainingen gegeven aan de sprinters. In de individuele training is ruimte voor één op één begeleiding. Deze trainingen helpen met de belemmeringen die de sprinters ervaren. Door de belemmeringen aan te pakken is er meer ruimte voor talentontwikkeling. Bij de groepstraining over professionaliteit worden werknemersvaardigheden uitgelegd aan de sprinters. Zij leren elke week in groepen een nieuwe vaardigheid aan. Ze kijken waar hun talenten liggen op werkgebied en hoe ze deze samen verder kunnen ontwikkelen. Ook leren ze kennen met wat ze nog niet zo goed kunnen en krijgen ze ruimte hiermee te oefenen tijdens de training. Daarnaast komen verschillende methoden aanzet zoals de Growth-mindset. De meeste sprinters hebben een Fixed-mindset, door hun problematieken durven ze niet te veranderen en laten ze hun hoofdzakken bij tegenslagen. Tijdens de training leren ze hoe zij hun mindset om kunnen zetten tot een Growth-mindset, waardoor zij zich willen ontwikkelen.

Individuele gesprekken tussen begeleiding en sprinter

Door individuele gesprekken te voeren met de sprinter komt de begeleiding erachter waar hij/zij behoefte aan heeft. Dit kunnen introductiegesprekken zijn om achter hun interesses te komen, maar ook doelengesprekken om te kijken waar de sprinter in wil groeien. Tijdens deze gesprekken kunnen veel doorvragen gesteld worden en wordt er gekeken wat zij graag willen doen en hoe SPRINT hen kan begeleiden. Daarnaast kan de begeleiding tijdens de gesprekken laten zien dat zij de sprinter zien en horen, waardoor een vertrouwensband kan ontstaan.

Spellen op het gebied van talent

SPRINT heeft meerdere spellen gekocht/ontwikkeld om de ontwikkeling van de sprinters te bevorderen. SPRINT heeft zelf een spel gemaakt het zogenoemde 'talentenspel'. Het is een set van kaarten waar de sprinter talenten mag kiezen waar hij/zij over beschikt. Als de sprinter een kaartje heeft getrokken kun je hierop doorvragen. Waar pas jij dit talent toe in de praktijk. Wat vind jij er zo leuk aan, etc. Ook is er een dilemmaspel ontwikkeld die bijdraagt aan de relatie tussen sprinters en begeleiders. Dit spel wordt vaak voor een gesprek gebruikt als ijsbreker. Ook zegt de keuze van het dilemma iets over de persoonlijkheid van de sprinter.

Ontwikkelen van talenten in de praktijk

Ontwikkelen door samenwerkingen

SPRINT medewerkers moedigen samenwerkingen tussen anderen sprinters aan. De sprinters hebben allemaal vele talenten, door samenwerkingen motiveren zij elkaar om te blijven werken aan hun talenten. Regelmatig wordt door de begeleider samen met sprinters die samenwerken geëvalueerd. De sprinters geven hierin aan dat zij leren van elkaar. Het kan zijn dat de ene sprinter beter is in programmeren, echter is de ander beter in ontwerpen van games. In een samenwerking vullen zij elkaar goed aan en kunnen ze elkaar wat leren over hun talent, daarnaast is sociaal-contact goed voor hun persoonlijke ontwikkeling. Tijdens een samenwerking is te zien dat sprinters elkaar leren vertrouwen en meer vragen durven te stellen en elkaar inspireren. Ook proberen de begeleiders bepaalde sprinters aan professionals te koppelen. Verschillende sprinters hebben een samenwerkingsopdracht lopen met een professional die de data-analysebank van de KNVB doet. De sprinter wordt gevraagd de informatie in een data-analyse te zetten, zodat de professional gemakkelijker kan werken. Dit daagt de sprinter uit om verder te kijken dan zijn/haar computer. Daarnaast heeft dit invloed op hun ontwikkeling, omdat ze moeten communiceren met een professional en zich aan hun afspraken moeten houden. Het vraagt veel verantwoordelijkheid en hierom selecteert de begeleiding welke sprinter hiervoor in de aanmerking komt. Het is een kans die aangeboden wordt en zij kunnen pakken als zij dit willen. Daarnaast worden sprinters geplaatst binnen de IT-afdeling van A-VISION. Sprinters mogen stagelopen op deze afdeling en kunnen hier hun talenten verder ontwikkelen. De sprinters bevinden zich nog in hetzelfde gebouw en dus nog in hun vertrouwde omgeving, waar ze veilig kunnen leren.

IT-mogelijkheden voor sprinters

Op IT-gebied worden veel mogelijkheden geboden aan sprinters. De sprinters kunnen programmeren, 3D ontwerpen, games ontwikkelen, computers uit elkaar halen, werken met virtual-reality en nog vele andere dingen. Door de sprinters te laten kennismaken met nieuwe dingen, kunnen ze erachter komen waar hun talenten liggen. De begeleiding ondersteunt de sprinters in hun zoektocht naar IT-mogelijkheden door in de introductiegesprekken te laten zien wat de mogelijkheden zijn en ze hier te laten kiezen wat ze willen leren. Door op IT-gebied te laten ervaren komen ze erachter wat ze leuk vinden. Daarnaast zijn vele sprinters erg sterk op IT-gebied en laat de begeleiding ze ontspannen leren in hun veilige omgeving achter de computer.

SPRINT-omgeving en begeleiding

Benaderen vanuit het positieve

De begeleiding laat de sprinters in hun waarde. Ondanks dat de sprinters vele problematieken hebben, wil de begeleiding van SPRINT zich hier niet op focussen. De begeleiding kijkt samen met de sprinter naar mogelijkheden, maar houdt wel rekening met de mogelijke belemmeringen en ondersteunt hen hierbij. Een sprinter die vele talenten heeft in programmeren kan zich verder

ontwikkelen door bijvoorbeeld een samenwerking aan te gaan, echter is het mogelijk dat de sprinter moeilijk contact kan leggen. Om deze reden kijkt de begeleiding naar de mogelijkheid tot talentontwikkeling, maar houden zij ook rekening met belemmeringen. Ze leggen dus de nadruk niet op de diagnoses en proberen verder te kijken. Alle medewerkers van SPRINT Apeldoorn denken dat hier hun kracht ligt. Als begeleiding wordt gekeken naar de persoon die voor ze staat. Wat heeft deze sprinter nodig en waar ligt juist zijn/haar kracht.

Begeleidersgedrag

Als begeleider vinden de medewerkers van SPRINT Apeldoorn, dat je opzoek moet gaan naar de intrinsieke motivatie binnen de sprinters. Door te kijken naar de intrinsieke motivatie en naar wat de sprinter echt leuk vindt, zijn zij gemotiveerder om hun talenten te ontwikkelen. Daarnaast kun je door te kijken naar de intrinsieke motivatie van een sprinter erachter komen over welke talenten een sprinter beschikt. Daarnaast is het belangrijk dat een begeleider enthousiast en motiverend is. De ervaringen van de sprinter belonen met complimenten, nieuwe uitdagingen en mogelijkheden. Hierdoor zijn de sprinters meer gefocust op wat zij wel kunnen bereiken, dan wat zij niet kunnen. Ook moet de begeleider opties en mogelijkheden bieden waarbij het eindresultaat al zichtbaar is. Hierdoor kan de sprinter zien waar hij/zij heen kan groeien als zij met talentontwikkeling bezig gaat. Het biedt perspectief aan de sprinter waar zij mogelijk met hun talenten kunnen komen. Als begeleider is het van belang de sprinters aan te moedigen om nieuwe dingen te proberen. Vaak vinden sprinters het erg spannend om alleen aan een nieuwe opdracht te beginnen. Door als begeleider ze te helpen opstarten en ze aanmoedigen om het gewoon te proberen, kan hen helpen om hun talenten verder te ontwikkelen.

Maatwerk en talentontwikkeling als traject

Talentontwikkeling ziet er voor elke sprinter anders uit. De ene sprinter ervaart samenwerkingen en hierdoor talenten ontdekken en ontwikkelen als fijn, terwijl een ander liever leert door zelfstandig een opdracht te maken. Daarnaast is elk persoon uniek en moet de begeleiding kijken naar wat de behoefte is van de sprinter. Als dit in kaart is gebracht kan het traject van talentontwikkeling worden opgezet. Talentontwikkeling loopt als rode draad door het traject van een sprinter. In de eerste fase ontdekken ze talenten en in de tussen fasen werken ze aan doelen die opgesteld zijn om talenten te ontwikkelen. Een laatste fase kan zijn talenten ervaren in de praktijk.

2.2.2.2 Belemmeringen talentontwikkeling bij SPRINT

Beperkte mogelijkheden op IT-gebied

De medewerkers geven aan dat veel wordt aangeboden op IT-gebied. Echter is het aanbod soms beperkt, omdat een sprinter er niet verder aan kan werken als het programma afgerond is. Daarnaast kunnen door veiligheidsredenen niet alles op de computers worden gedownload, dit houdt de sprinters tegen om zich te ontwikkelen. Sommige sprinters hebben een programma echt nodig om hun talenten te ontwikkelen en als dit bij SPRINT niet kan moeten ze dit thuis doen of kunnen ze dit helemaal niet doen. Ook raken ze hierdoor vertrouwen in SPRINT kwijt, want zij dachten dat ze hier alles konden leren op het gebied van IT. Het aanbod aan IT is niet gestructureerd, waardoor de begeleiding soms niet weet wat ze een sprinter kunnen aanbieden. Ook is er weinig ruimte binnen A-VISION om nieuw IT-materiaal in te kopen, waardoor sommige sprinters zich niet verder kunnen ontwikkelen.

Problematieken van de sprinters

Diagnoses, zelfvertrouwen en zelfbeeld

Alle sprinters die bij SPRINT komen hebben diverse diagnoses en problematieken. Bij deze diagnoses komen symptomen om de hoek kijken. Sprinters met ASS hebben bijvoorbeeld moeite met veranderingen en blijven liever doen wat zij goed kunnen. Ook kunnen verschillende sprinters koppigheid/starheid ervaren. Zij willen niet starten met iets nieuws, omdat ze bang lijken dat ze het niet kunnen. Dit staat in lijn met hun zelfvertrouwen en zelfbeeld. Vele sprinters zijn uitgevallen op school en/of werk waardoor ze voor hun gevoel gefaald hebben en alleen de negatieve kanten van hun zelf kunnen zien. Dit gaat talentontwikkeling tegen, omdat ze niet durven te leren en zich te ontwikkelen. Daarnaast lijken veel sprinters het lastig te vinden om zich in te leven in anderen, hierdoor weten ze niet wat in de praktijk plaatsvindt en waar zij nou daadwerkelijk hun talenten kunnen inzetten. Ze lijken weinig perspectief te hebben, ze kunnen niet inleven dat als één ding fout gaat dit eenmalig kan zijn. De sprinters denken erg negatief dat als iets niet gaat zoals ze willen dat het dan nooit goed kan gaan. Vele sprinters durven zich zowel niet open te stellen voor nieuwe mogelijkheden als nieuwe mensen, waardoor ze vaak kansen mislopen en zich niet verder ontwikkelen op het gebied van talent.

Motivatie

Om talenten te ontdekken of te ontwikkelen denken de begeleiders dat intrinsieke motivatie vanuit de sprinter moet komen. Echter toont niet elke sprinter intrinsieke motivatie om aan hun talenten te werken, hierdoor is talentontwikkeling lastig te bewerkstelligen. Dat intrinsieke motivatie in mindere mate aanwezig is kan komen door belemmeringen als psychische stoornissen als depressie en autisme. Bij depressie is een persoon vaak vermoeid en heeft hij/zij geen energie. Daarnaast heeft de persoon duidelijk minder interesse en plezier in activiteiten (Van der Molen et al., 2015), doordat zij dit ervaren is in minder mate intrinsieke motivatie aanwezig. Autisten hebben vaak stereotiepe interesses (geobsedeerd zijn met onderwerpen, voorwerpen, vrijetijdsbestedingen en hobby's) (Van der Molen et al., 2015), als zij ergens geen interesse in hebben is de intrinsieke motivatie in minder mate aanwezig. Daarnaast ervaren vele sprinters een omgedraaid nacht en dag ritme, doordat ze voor een lange tijd uitgevallen zijn. Om deze reden zijn ze vaak vermoeid en kunnen ze zich niet motiveren om aan talent te werken.

Te veel of te weinig sprinters op de groep

De medewerkers van SPRINT Apeldoorn geven aan dat ze door de hoeveelheid aan sprinters op de groep niet altijd toekomen aan één op één begeleiding van de sprinter. Echter denken ze wel dat de sprinters dit nodig hebben om talentontwikkeling te bevorderen. De medewerkers van SPRINT Hengelo geeft het tegenovergestelde aan, zij geven aan te weinig sprinters te hebben en hierdoor kunnen de sprinters geen overeenkomsten met elkaar vinden en samenwerken aan projecten. Dit zorgt ervoor dat als één sprinter niks doet op de groep dat de motivatie van de andere sprinters ook kelderen. Ook kunnen ze de kennis die ze bezitten niet overdragen op anderen en andersom niet leren van een ander. Dit resulteert in het niet werken aan talentontwikkeling wegens te weinig mogelijkheden op het gebied van samenwerken en een gebrek aan motivatie. De meeste sprinters houden zich bezig met IT en SPRINT focust zich hierop, echter kunnen de sprinters hun talenten die buiten die IT liggen vaak niet ontwikkelen binnen SPRINT.

Kennis beperking van de begeleiders

De begeleiders bij SPRINT zouden het liefst alles afweten van zowel alle begeleiding van elke sprint als alles over de IT. Echter is dit niet mogelijk. De medewerkers van SPRINT geven wel aan dat dit talentontwikkeling van de sprinters tegengaat, omdat zij simpelweg hun niet kunnen ontwikkelen bij

het werken aan IT. De medewerkers vinden dat meer IT-coaches op de groep aanwezig moeten zijn die de sprinters kan begeleiden op het gebied van IT.

2.3 Deelconclusie deelvraag 1

"Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en externe experts?"

Zowel SPRINT als experts proberen bij (jong)volwassenen hun talenten te ontdekken d.m.v. gesprekken, vragenlijsten en/of ervaringen. SPRINT laat hun cliënten ervaren op IT-gebied waar hun talenten liggen, door opdrachten en samenwerkingen aan te moedigen tussen sprinters, professionals en vakmensen. Daarnaast worden trainingen gegeven aan sprinters, echter lijken de individuele training geen directe invloed te hebben op talentontwikkeling. Groepstrainingen dragen bij aan talentontwikkeling doordat sprinters van elkaar leren. Ook leren ze vaardigheden kennen waarmee zij zich kunnen ontwikkelen. Echter lijken experts meer ervaringen aan de praktijk te koppelen door gastsprekers, opleidingen, stage en werk- en leerplekken aan te bieden om talenten te ontdekken en ontwikkelen. Beiden denken dat gesprekken open moeten zijn, waarin doorvragen gesteld kunnen worden om meer informatie over de cliënt te verzamelen. Hierdoor wordt de behoefte van de cliënt in kaart gebracht. Om talentontwikkeling te bevorderen moet de omgeving veilig, inspirerend en motiverend zijn, vinden beide partijen. Daarnaast is het van belang dat de begeleider een vertrouwensband opbouwt. Zowel experts als SPRINT denken dat cliënten benaderd moeten worden vanuit het positieve. Als gefocust wordt op wat zij wel kunnen en niet op wat zij niet kunnen, durven ze zich te ontwikkelen. Echter zeggen beide partijen wel dat er een balans moet zijn tussen talenten en belemmeringen, zodat de cliënt inziet wat hij/zij goed kan, maar wel rekening mee moet houden in de praktijk. De experts geven aan dat ervaringen erg belangrijk is voor talentontwikkeling, SPRINT laat cliënten ervaren op IT- gebied.

Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat beperkte mogelijkheden op het gebied van IT talentontwikkeling stagneert. Het gebrek aan passende opdrachten en begeleiding om talenten op IT-gebied te ontwikkelen zorgt voor het tegengaan van het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Ook zorgen problematieken als diagnoses, zelfvertrouwen, zelfbeeld en motivatie van de sprinter voor stagnatie in talentontwikkeling. Daarnaast kan SPRINT Apeldoorn weinig één op één begeleiding bieden waar de sprinters behoefte aan kunnen hebben voor talentontwikkeling. Echter is talentontwikkeling maatwerk en heeft niet elke sprinter één op één begeleiding nodig. Om deze reden hoeft de hoeveelheid sprinters op de groep niet direct invloed te hebben op de talentontwikkeling bij een cliënt. Dit geldt ook bij te weinig sprinters op de groep en het gebrek aan het delen van kennis en leren van elkaar. Niet elke sprinter heeft een andere sprinter nodig om zijn/haar talenten te ontwikkelen. Echter kan sociaal contact bij sommige sprinters wel bijdragen aan het ontwikkelen van talenten. De sprinters leren van elkaars talenten en raken gemotiveerd om nieuwe talenten, die ze zien bij een ander, aan te leren. Op vragen van sprinters op het gebied van IT kan de begeleiding door gebrek aan kennis niet altijd passend begeleiden. Dit kan resulteren tot stagnatie van talentontwikkeling op het IT-gebied. Echter hoeft dit niet te betekenen dat de sprinter stagneert op talentontwikkeling op het SE-gebied. De begeleiding kan waar mogelijk andere talenten ontdekken en ontwikkelen door begeleiding te bieden aan sprinters.

2.4 Interviews ouders

Om antwoord te verkrijgen op de deelvraag: "Wat hebben de (jong)volwassen cliënten bij SPRINT nodig van de begeleiding om talentontwikkeling te optimaliseren?" worden interviews afgenomen. Om de eerste deelvraag te beantwoorden wordt een beroep gedaan op de ouders van sprinters op zowel SPRINT(pre)Campus Apeldoorn als Hengelo.

2.4.1 Methoden interviews

Het onderzoek is kwalitatief met als meetinstrument een semi-gestructureerd interview. Deze methode is geschikt voor het beantwoorden van de deelvraag, doordat de belangen en wensen van de ouders over de begeleiding van talentontwikkeling bij hun zoon/dochter kan worden uitgevraagd. D.m.v. het stellen van doorvragen kan de begeleiding in kaart worden gebracht en kan gekeken worden wat zij nodig achten van SPRINT om talentontwikkeling bij de sprinter te optimaliseren. Dezelfde structuur is gebruikt voor het expert-interview. In paragraaf 2.1.1 wordt uitleg geboden over het interview. De topic list die gebruikt is om de vragen op te stellen hebben betrekking tot talentontwikkeling, de begeleiding van SPRINT nu, hoe de begeleiding eruit moet zien volgens ouders, wat thuis gedaan wordt aan talentontwikkeling en hoe SPRINT hun zoon/dochter het beste kan begeleiden. De topic over het thuis werken aan talentontwikkeling, kan mogelijk nieuwe inzichten aan het onderzoek geven over hoe ouders begeleiden bij talentontwikkeling. Daarnaast wordt erdoor te vragen wat de begeleiding nu is en hoe de begeleiding eruit moet zien, de belangen en wensen in kaart worden gebracht. In bijlage 6 is zowel de leidraad van het interview als de topic list weergegeven.

Wegens ethische redenen mochten de sprinters zelf niet betrokken worden bij het onderzoek. Echter zijn de ouders van sprinters erg betrokken bij hun kinderen. Zij kennen hun kind het best en weten hoe ze hun kind kunnen helpen. Om deze reden is hen gevraagd via de mail om deel te nemen aan het onderzoek naar talentontwikkeling.

De doelgroep zijn ouders van sprinters van de SPRINT(pre)Campus in Apeldoorn en Hengelo. Één ouder van een sprinter van SPRINT Hengelo en twee ouders van sprinters van SPRINT Apeldoorn. De ouders worden gekozen op basis van betrokkenheid bij de sprinter. Verschillende sprinters hebben te maken met een gezinsvoogd en is bewust gekozen om de ouders van deze sprinters niet te benaderen. Daarnaast zijn er sprinters die geen contact willen met ouders. Om deze redenen is in overleg met de opdrachtgeefster en andere medewerkers een bewuste keuze gemaakt in welke ouders ik mocht betrekken in het onderzoek. De ouders die geselecteerd worden voor het onderzoek zijn betrokken bij de sprinters en willen hen verder helpen in hun ontwikkeling. Voorafgaand aan hun deelname aan het onderzoek hebben zij het toestemmingsformulier opgestuurd gekregen (zie bijlage 3). Daarnaast wordt tijdens of na het interview het toestemmingsformulier opgestuurd (zie bijlage 2). Echter wordt tijdens het interview gevraagd of zij akkoord gaan met het toestemmingsformulier. De doelgroep is op dezelfde manier benaderd als bij het expert-interview. Zie voor uitleg paragraaf 2.1.1. Ook worden de interviews hetzelfde geanalyseerd deze uitleg staat in paragraaf 2.1.1.

Om de betrouwbaarheid van de interviews te waarborgen, wordt tijdens de interviews uitleg gegeven over wat talentontwikkeling volgens het onderzoek inhoudt. Hierdoor kan er geen verwarring ontstaan over de betekenis van talentontwikkeling.

2.4.2 Onderzoeksresultaten interviews ouders

In Tabel 7 kunt u de respondenten van het interview zien. In de tabel zijn de respondenten, de moeders van sprinters van zowel de locatie in Hengelo als in Apeldoorn weergegeven.

Tabel 7

Responstabel ouders sprinters

Respondent	Relatie tot sprinter
1	<i>Moeder sprinters Apeldoorn</i>
2	<i>Moeder sprinter Hengelo</i>

2.4.2.1 Begeleiding van (jong)volwassenen cliënten bij SPRINT

In Tabel 8 zijn de begeleidingsaspecten weergegeven. In de tabel is te zien wat de ouders het meest nodig achten als het gaat om de begeleiding bij talentontwikkeling van (jong)volwassen sprinters. Onder de tabel staan voorbeelden uit de samenvattingen van de ouders, echter mogen door privacy redenen de interview samenvattingen niet worden toegevoegd aan het onderzoek.

Tabel 8

Geconstateerde begeleiding aspecten bij talentontwikkeling bij (jong)volwassenen sprinters

Begeleiding aspecten	Frequentie
Talenten ontdekken	3
<i>Talenten bespreekbaar maken</i>	2
<i>Ontdekken door observaties</i>	3
Talenten ontwikkelen	3
<i>Ontwikkelen door ervaringen uit het verleden en de toekomst</i>	3
<i>Door evalueren talentontwikkeling</i>	3
SPRINT-begeleiding	3
<i>Begeleiding bij talentontwikkeling</i>	3
Talentplan opstellen	3
<i>Overzicht van talentontwikkeling en doelen stellen</i>	3

De resultaten zijn tot stand gekomen middels 3 respondenten. De frequentie toont hoeveel van de drie respondenten heeft aangegeven dit nodig te achten bij de begeleiding van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen.

Talenten ontdekken

Ouders geven aan dat talentontwikkeling is dat SPRINT haar zoon en dochter begeleiden bij het ontdekken van hun talenten. De drie ouders denken dat sprinters meer talenten kunnen ontdekken door ervaringen op te doen. Ze moeten voornamelijk ontdekken waar ze goed in zijn en waar ze blij van worden d.m.v. het creëren van succeservaringen. Deze succeservaringen dragen bij aan het ontdekken van talenten. Eén ouder geeft aan dat haar dochter veel vragenlijsten heeft ingevuld over haar interesses. Uit de resultaten komt naar voren waar de sprinter geïnteresseerd in is. Door deze interesses bij SPRINT te gebruiken kan gekeken worden waar ze blij van wordt en haar talent mogelijk ontdekt worden. Samen met de begeleiding kan gekeken worden waar de mogelijkheden van sprinters liggen en dit kan perspectief bieden aan de sprinter. De moeders denken dat door talentontwikkeling de sprinters meer toekomst inzicht kunnen ervaren. Ze weten waar ze goed in zijn en kunnen dit op verschillende plekken inzetten. De begeleiding kan een overzicht creëren in het bestaande talentplan. Daarnaast kan de begeleiding samen met de sprinter thema's en patronen in beeld brengen door te kijken naar andere mogelijke talenten. Stel een sprinters is geïnteresseerd in auto's dan is het mogelijk dat zij geïnteresseerd zijn in andere voertuigen en hier mogelijk talenten liggen.

Talenten bespreekbaar maken

Twee van de drie ouders vinden talenten bespreekbaar maken van belang. Om achter de ervaringen te komen die een sprinter weggestopt (zie thema ontwikkelen door ervaringen uit het verleden en de toekomst) heeft moet een gesprek plaatsvinden. Daarnaast kunnen in gesprekken talenten ontdekt en ontwikkeld worden. In een gesprek kan de begeleiding de sprinters aanmoedigen om hun talenten te ontwikkelen. In het gesprek moet de sprinter de tijd krijgen om tot een goed antwoord

te komen en mogen doorvragen gesteld worden. Ze moeten tijdens het gesprek zelf kunnen nadenken. Om deze reden moet het gesprek open zijn, maar moet er wel een bepaalde structuur en duidelijkheid aan zitten. Dit kan gedaan worden door bijvoorbeeld voorafgaand aan het gesprek thema's op te schrijven waar we het over gaan hebben en hoelang het gesprek gaat duren. Talenten bespreekbaar maken kan op verschillende manieren gedaan worden. Gesprekken over talenten kunnen plaatsvinden in een aparte ruimte, tijdens een spel of een wandeling. Sommige sprinters lijken zenuwachtig te worden van een gesprek in een aparte ruimte. Door gesprekken te voeren tijdens een wandeling of een spel denkt de sprinter minder na over het gesprek. Daardoor kunnen de sprinters tot andere inzichten komen en mogelijk nieuwe talenten ontdekken.

Ontdekken door observaties

Volgens de drie ouders kan de begeleiding observeren wat de sprinter goed kan en waar hij/zij blij van wordt, deze observaties zijn betrouwbaar en niet beïnvloed door meningen van anderen in de sprinter zijn omgeving. Soms weten de sprinters zelf niet waar ze goed in zijn. D.m.v. voorbeelden vanuit de praktijk kunnen ontdekken of talenten bij hen passen. Hierdoor nemen ze de tijd om zelf goed na te denken over talentontwikkeling d.m.v. observaties. Daarnaast denkt moeder dat het belangrijk is de sprinters te observeren en te kijken wat zij goed kunnen en wat zij leuk vinden, omdat ze dit zelf soms niet door hebben. Door te observeren kunnen talenten in kaart worden gebracht.

Talenten ontwikkelen

Ontwikkelen door ervaringen uit het verleden en de toekomst

De drie ouders denken dat SPRINT de sprinters meer moet begeleiden bij talentontwikkeling door ze te laten doen en te ervaren, hierdoor komen waarschijnlijk meer talenten aan het licht. De begeleiders zouden kunnen kijken of er plekken zijn waar de sprinters kunnen meelopen, zodat zij ervaringen op doen in de praktijk. Om deze reden kunnen ze ervaren of dit talent daadwerkelijk bij hen past. Daarnaast hebben vele sprinters al ervaring opgedaan, maar dit door negatieve ervaringen in het verleden weggestopt. Respondent 1 gaf aan dat haar dochter vroeger talenten had ervaren, maar deze door psychische problematieken (wegens privacy wordt de psychische stoornis niet genoemd) heeft weggestopt. De begeleiding kan deze ervaringen d.m.v. een gesprek met de sprinter in kaart brengen. Deze ervaringen kunnen nieuwe talenten aan het licht brengen en daarbij zorgen voor een positief gevoel. Daarnaast kan de begeleiding zien waar de sprinter eerst blij van werd en vergelijken of dit nu nog het geval is. Er zijn verschillende manieren om sprinters te laten ervaren namelijk; meeloopplekken, gastsprekers, professionals, serieus gaming, video's op YouTube en virtual reality kan hieraan bijdragen. Ook denken ouders dat de sprinters van elkaar kunnen leren door ervaringen te delen. Daarnaast kunnen ze elkaar motiveren om te blijven leren.

Door evalueren talentontwikkeling

Door ervaringen te evalueren kan een sprinter stilstaan bij wat hij/zij ervan vond. De drie ouders denken dat door ervaringen te evalueren gekeken kan worden of een talent passend is bij de sprinter. In het evaluatiegesprek kan besproken worden wat de sprinter kan doen om talenten op dit gebied verder te ontwikkelen. Daarnaast kan gekeken worden waar ze meer ervaringen kunnen opdoen om andere talenten te ontdekken. Eén ouder geeft aan dat op een ervaringsplek het belangrijk is om te evalueren. Samen zouden hierdoor mogelijkheden en moeilijkheden op deze plek in kaart worden gebracht. Als een soort logboek wordt gemaakt met de ervaringen van een sprinter per week, wordt in kaart gebracht waar mogelijke talenten van de sprinter kunnen liggen. Stel de sprinter vindt de ene activiteit helemaal niks en de andere wel leuk, dan weet de begeleiding op

welke activiteit de focus ligt en welke talenten hierbij komen kijken. Ook kunnen de wekelijkse evaluaties ervoor zorgen dat negatieve ervaringen direct gereflecteerd worden met zowel de sprinter als de begeleiding daar. Hierdoor is de kans minder groot dat de sprinter na één negatieve ervaring direct stopt bij de ervaringsplek, dit gaven twee ouders aan.

SPRINT-begeleiding

Begeleiding bij talentontwikkeling

Als begeleider moet er gekeken worden naar de behoefte van de sprinter vinden alle drie de ouders. Er moet gekeken worden wat de sprinter nodig heeft. De begeleiding moet de tijd nemen voor een sprinter. Als de sprinter zelf niet aan talenten wil werken, moet de begeleiding alleen motiveren en moeten zij bij SPRINT geen druk gaan zetten in de toekomst om tot talentontwikkeling te komen. Ouders geven aan dat het belangrijk is dat de begeleiders een vertrouwensband hebben met de sprinters. Zij moeten zich gezien en gehoord voelen, dit zorgt voor een veilige omgeving, waarin ze aan hun talenten kunnen werken. Bij de begeleiders moeten de sprinters zich veilig en open voelen, ze moeten het gevoel hebben alles te kunnen bespreken. Ook is het belangrijk dat het niet altijd over ontwikkeling moet gaan, maar ook plaats voor gezelligheid is. Talentontwikkeling moet om effect te hebben geautomatiseerd worden. Het moet bij SPRINT horen en automatisch in het traject van een sprinter zitten. Daarnaast moet de begeleiding continue zijn. Ouders geven aan dat het belangrijk is dat de begeleiders samen dingen onderneemt met de sprinter. Samen de tijd nemen om talenten te ontdekken van sprinters en kijken waar mogelijkheden liggen. Het samen doen zorgt voor saamhorigheid. De sprinter weet dat de begeleider hetzelfde heeft ervaren op het gebied van ervaringen zoals meelopen door het samen te doen. Om deze reden is het gemakkelijker voor de sprinter om op de begeleiders af te stappen voor eventuele vragen. Daarnaast kan het samen doen ervoor zorgen dat hun angsten minder worden.

Talentplan opstellen

Overzicht van talentontwikkeling en doelen stellen

Volgens de drie ouders kan bij SPRINT de begeleiding samen met de sprinters een overzicht creëren waar iemand blij van wordt en welke ervaringen hij/zij al heeft. Deze kunnen gebruikt worden om een passende vervolg stap te nemen zoals bijvoorbeeld verder ervaren op meeloopplekken of opleidingen. Samen met een sprinter zou de begeleiding een weg kunnen uitstippelen die hij/zij kan doorlopen om talenten te ontdekken of ontwikkelen. Hierdoor wordt inzichtelijk gemaakt welke stappen ondernomen moeten worden tot een droom en/of doel verwezenlijkt kan worden. De doelen en stappen kunnen zo klein gemaakt worden als waar de sprinter behoefte aan heeft, zodat dit gemakkelijker wordt om te ondernemen. Eén ouder geeft aan dat de sprinters een doel moeten hebben om aan talentontwikkeling te werken. Als zij een doel hebben ervaren ze meer motivatie om hieraan te werken. Daarnaast biedt het duidelijkheid en structuur voor de dagen. Samen kan de begeleiding met de sprinter een doel maken door de vraag te stellen waarom iemand achter zijn talenten wil komen. Door achter elke sprinter zijn/haar doel te komen waarom hij/zij aan talenten wil werken, staat de behoefte van de sprinter centraal. Talentontwikkeling is maatwerk en voor elke sprinter anders.

2.4.3 Conclusie deelvraag 2

Uit de verkregen resultaten van de interviews kan geconcludeerd worden dat meerdere aspecten bijdragen aan het begeleiden van talentontwikkeling van (jong)volwassenen sprinters. Volgens drie ouders kunnen sprinters hun talent ontdekken d.m.v. ervaren in de praktijk. Door nieuwe ervaringen op te doen in de praktijk kan de sprinter ontdekken of hij/zij blij wordt van datgene dat gedaan

wordt. De begeleiding kan hieraan bijdragen door de sprinter te observeren tijdens talentontwikkeling. De observaties kunnen als feedback geformuleerd worden en bespreekbaar worden gemaakt tijdens de gesprekken en/of evaluaties. Het bespreekbaar maken van talenten kan bijdragen aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Als ontdekte talenten in kaart zijn gebracht kunnen ervaringen in de praktijk deze talenten ontwikkelen. Door deze ervaringen te evalueren kunnen doelen worden opgesteld om zowel talenten te ontdekken als te ontwikkelen. Daarnaast kan gekeken worden wat de sprinter nodig heeft van de begeleiding om tot talentontwikkeling te komen. De begeleiding kan sprinters aanmoedigen om aan hun talenten te werken. De omgeving moet veilig en vertrouwend zijn voordat de sprinter aan talent kan werken.

2.5 Slotconclusie inspirationfase

In de inspirationfase lijken de onderzoeksresultaten van de experts en ouders op elkaar. Zowel ouders als experts vinden dat talenten ontdekt en ontwikkeld moeten worden. Dit doen ze door talenten toe te passen in de praktijk. Ouders geven aan dat zij moeten nieuwe ervaringen met hun talenten moeten opdoen in de praktijk om talenten te ontwikkelen. Experts geven echter aan dat het ontdekte talent gekoppeld moet worden aan de praktijk waarin iemand zich al bevindt. De respondenten uit de inspirationfase zijn het eens met dat de omgeving veilig, motiverend en inspirerend moet zijn. De betrokken partijen vinden daarnaast dat de begeleiding betrouwbaar moet zijn. Echter vinden de experts dat de begeleiding zelf ervaring op moet doen met talentontwikkeling. Ouders zijn vooral gefocust op hoe hun zoon/dochter het best begeleid kan worden, door bijvoorbeeld samen te ervaren. SPRINT begeleidt de sprinters op een positieve manier, waarin intrinsieke motivatie van de sprinter van belang is. Er zijn zowel vele overeenkomsten als verschillen in de begeleiding. Zowel ouders als SPRINT wil dat talentontwikkeling onderdeel wordt van het traject van de sprinters.

Hoofdstuk 3: Ideation

In deze fase wordt de informatie die is verkregen uit de inspirationfase omgezet in ideeën.

Daarnaast worden deze ideeën uitgewerkt en voorgelegd aan de doelgroep: de medewerkers van SPRINT(pre)Campus Apeldoorn en Hengelo. De ideationfase bestaat uit een literatuuronderzoek waarin methodieken en meetinstrumenten in kaart worden gebracht die talentontwikkeling onder (jong)volwassenen ontdekken en optimaliseren. Daarnaast vindt een brainstormsessie met medewerkers van SPRINT plaats.

3.1 Literatuuronderzoek

Om antwoord te verkrijgen op de deelvraag: "welke methodieken en meetinstrumenten worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te ontdekken en te optimaliseren?" wordt een literatuuronderzoek gedaan. Om de derde deelvraag te beantwoorden wordt een beroep gedaan op informatiebronnen afkomstig uit boeken en online databanken.

3.1.1 Methoden literatuuronderzoek

In het literatuuronderzoek wordt gezocht naar methodieken en meetinstrumenten die worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te ontdekken en te optimaliseren. De methodieken en meetinstrumenten die vergaard worden zijn wetenschappelijk onderbouwd. Literatuuronderzoek kan informatie geven over het definiëren en meten van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen (Baarda, 2014). Daarnaast kan de theorie uit de literatuur gekoppeld worden met de praktijkervaringen uit het onderzoek (Baarda, 2014). De verkregen informatie uit het onderzoek kan vergelekt worden met de theorie. Daarnaast is de werking van meetinstrumenten bij talentontwikkeling bij (jong)volwassenen in kaart gebracht door andere onderzoekers. De informatie lijkt betrouwbaar, doordat een expert in talentontwikkeling het onderzoek heeft uitgevoerd en heeft toegepast in de praktijk.

Tijdens de interviews zijn meerdere punten naar voren gekomen die kunnen bijdragen aan talentontwikkeling. Er wordt gezocht naar de punten: ontdekken van talenten en ontwikkelen van talenten. Er wordt gezocht op de term ervaringen, observaties en begeleiding. Ook wordt gezocht naar deze termen in een gevonden bronnen. Als de term omhoogkomt wordt de methodiek en/of meetinstrument onderzocht om de relevantie voor het onderzoek te meten. Daarnaast is een meetinstrument benoemd door een expert, die gebruikt kan worden bij het ontdekken van talent namelijk 'mytalentbuilder'. Hier is meer onderzoek naar gedaan d.m.v. het literatuuronderzoek. De literatuur is afkomstig uit bronnen als Saxion databanken; Springerlink, Google Scholar en de boeken 'Battle zonder knokken' (Kooijmans, 2009) en 'Ik kies voor mijn talent' (Dewulf, 2016). Het boek 'Battle zonder knokken' (Kooijmans, 2009) is geselecteerd, omdat het gaat om talentontwikkeling bij risicojongeren wat overeenkomt met de sprinters bij SPRINT. Het boek van Dewulf (2016) is geselecteerd, omdat ernaar verwezen werd door een expert in een interview.

In de Saxion databanken is literatuur gezocht op termen als 'methoden talentontwikkeling', 'Methods talentdevelopment', 'Instrumenten talentontwikkeling', 'Instruments talentdevelopment', 'talentdevelopment', 'talentontwikkeling', 'ontdekken van talenten' en 'ontwikkelen van talenten'. Deze zoektermen leverden meerdere publicaties op. In de relevante bronnen is gezocht naar de termen 'meetinstrumenten voor talent' en 'methodieken voor talentontwikkeling'. Uit deze zoekterm kwamen meerdere meetinstrumenten en methodieken naar voren zoals; 360° feedback, Strengsfinder test, vlootschouw, GAP-benadering, DMGT-Model en Talenscan. Hier is verder onderzoek naar gedaan door de uitkomsten als zoekterm in te vullen in Google Scholar. Google Scholar geeft relevante publicaties van gevonden artikelen en pdf-files over de zoekterm (Baarda, 2014) De methodieken en instrumenten zijn onderzoekend doorgelezen en geselecteerd aan de

hand van uitkomsten uit de inspirationfase. Het moet bijdragen aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Daarnaast moet er samenhang zijn met ervaringen, observaties, evalueren, omgeving, inzichtelijk maken van talenten en de begeleiding van talentontwikkeling.

De methodieken als 360 graden feedback en DMGT-Model zijn geselecteerd, omdat deze ingezet kunnen worden bij zowel het ontdekken van talenten als het ontwikkelen hiervan. De 360 graden feedback methode is geselecteerd, omdat het zowel gebruikt kan worden door de (jong)volwassene als de begeleider. Daarnaast worden ervaringen gedeeld en wordt d.m.v. observaties feedback verkregen. Ook maakt de methode de talenten van de (jong)volwassene inzichtelijk door deze samen met de begeleiding te evalueren. Het DMGT-Model heeft betrekking op omgeving en het inzichtelijk maken van talenten. Daarnaast kan de begeleiding samen met de (jong)volwassene het model invullen en evalueren en hierdoor talenten ontdekken. De 360 graden feedback en DMGT-Model zijn vergaard uit één onderzoek die van Krabbenborg & Thunnissen (2018). Naar de 360 graden feedback methode is extra onderzoek gedaan op Google Scholar, echter leverde deze zoekterm geen bronnen op waarin de methode duidelijker onderbouwd werd. Om deze reden is gekomen om de informatie over deze methode te vergaren uit het onderzoek van Krabbenborg & Thunnissen (2018).

Uit de interviews is naar voren gekomen dat 'Mytalentbuilder' een passende vragenlijst om talenten en hefboomvaardigheden te ontdekken. In het boek 'Ik kies voor mijn talent' (Dewulf, 2016) is gezocht op de term 'Mytalentbuilder' en is informatie vergaard over dit online meetinstrument. De Strengsfinder test is een vragenlijst waarin talenten worden ontdekt. Echter biedt de vragenlijst geen vaardigheden die kunnen bijdragen aan het effectief in zetten van talenten, waardoor talenten zowel ontdekt als ontwikkeld kunnen worden. Om deze reden is 'Mytalentbuilder' geselecteerd. Daarnaast is in het boek 'Battle zonder knokken' (Kooijmans, 2009) gezocht op de zoekterm talentontwikkeling en is het Vierdimensionaal analysemodel geanalyseerd. Het model is geselecteerd, omdat het handvatten kan bieden aan begeleiders die risicjongeren willen begeleiden bij talentontwikkeling. Daarnaast is het geselecteerd, omdat het SPRINT kan helpen bij het creëren van een veilige en leervolle omgeving om talenten te ontdekken en ontwikkelen. SPRINT werkt met risicjongeren waardoor het model hierbij ingezet kan worden.

3.1.2 Onderzoeksresultaten literatuuronderzoek

3.1.2.1 'MyTalentBuilder'

Luk Dewulf heeft 'MyTalentBuilder' ontwikkeld (Dewulf, 2016). Dit is een online tool die bestaat uit een talenttest en een hefboomtest. De tool reikt tips aan over welke vaardigheden iemand kan ontwikkelen om talenten effectief in te zetten, hefboomvaardigheden genoemd. De online tool bestaat uit vragenlijsten. In de eerste fase worden stellingen gegeven waaruit de respondent kan kiezen welke van toepassing zijn op hem/haar. Hoe meer items ingevuld worden hoe nauwkeuriger het resultaat is. Het referentiekader bestaat uit 39 talenten. Tijdens de tweede fase wordt de vragenlijst over hefboomvaardigheden voorgelegd. Hefboomvaardigheden zijn vaardigheden die effectief ingezet kunnen worden om meer uit talenten te halen. Door de vaardigheden ontwikkelt gedrag zodat iemand talent beter kan inzetten in verschillende contexten (Dewulf, 2016). Daarnaast wordt geïdentificeerd welke talenten de persoon soms overdrijft. In de derde fase wordt een talentoverzicht getoond. In het overzicht staan de talenten gerangschikt. Daarnaast staat er welke talenten soms overdreven worden en er staan tips in de vorm van hefboomvaardigheden om talent te ontwikkelen. In figuur 4 is een voorbeeld geschetst van een talent met daarbij de passende hefboomvaardigheden.

Talent	Talent overdrijven	Hefboomvaardigheden
Actiegerichtheid	• Het overzicht verliezen • Geen tijd meer nemen voor rust en ontspanning • Werk overnemen van anderen omdat het in je ogen te traag gaat • Uit het oog verliezen hoe het met anderen gaat	• Bouw rust en structuur in, bepaal prioriteiten • Delegeer en spreek anderen aan op hun verantwoordelijkheid • Bouw momenten in waarop je contact maakt met je collega's
Harmonie	• Je gaat je bemoeien met zaken die je aanvoelt waar je eigenlijk geen invloed op hebt en brengt jezelf in de problemen • Je voelt je verantwoordelijk voor veel meer dan je kunt behappen	• Weet dat je niet altijd iets kunt doen om mensen zich beter te laten voelen • Maak duidelijke afspraken over datgene waarop je je betrokken voelt en datgene waarop je ook werkelijk invloed hebt. Laat het dan los.
Input	• Je leest soms teveel over een bepaald onderwerp voor je tot een beslissing komt • Je bent erg nieuwsgierig, een weetje roept onmiddellijk weer nieuwe vragen op. Zo kun je soms teveel vragen stellen.	• Besef dat je niet alles kunt weten, breng focus aan in je zoektocht • Zorg ervoor dat je niet overdrijft, spreek met jezelf af hoe lang je wilt lezen of surfen • Bouw een 'spar' moment in om jezelf te dwingen even los te komen

Figuur 4. Drie van de 39 talenten met hefboomvaardigheden. Aangepast overgenomen uit *Ik kies voor mijn talent* (Dewulf, 2016).

3.1.2.2 360° feedback

360 graden feedback is een proces waarin een persoon feedback gaat verzamelen van anderen. De anderen zijn bepaalde leiders (Church et al., 2019). De feedback bevat bijvoorbeeld informatie over talenten die zij zien in de praktijk. Het is een samenvatting van observaties vanuit verschillende perspectieven. De feedback kan gedrag, competenties, kwaliteiten en talenten in kaart brengen. Daarnaast kan de bias die een persoon of groep heeft worden verminderd. Het kan patronen van veranderen van personen op het gebied van gedrag in kaart brengen (Church et al., 2019). De sprinter kan veranderingen in zijn/haar gedrag inzien, waardoor ze weten wat ze al kunnen en wat ze nog moeten doen om tot talentontwikkeling te komen. Ook kan het vragen om feedback talenten in kaart brengen.

3.1.2.3 Vierdimensionaal analysemodel

Sociaal-agogische professionals kunnen succeservaringen bij risicojongeren bevorderen door het analysemodel in te zetten. In de inspirationfase is aangegeven door ouders en begeleiders van SPRINT dat succeservaringen en ervaring op doen op het gebied van talent ervoor kan zorgen dat talenten worden ontdekt en talentontwikkeling wordt geoptimaliseerd. Binnen talentcoaching ligt de focus op de beleving van succes. De professionals kunnen invloed uit oefenen op vier niveaus namelijk; motivatie, discipline, vaardigheden en feedback (Kooijmans, 2009). Binnen deze niveaus kunnen interventies plaatsvinden. De vier niveaus waarop een talentcoach intervenieert zijn opgesteld aan de hand van de voorwaarden die Csikszentmihalyi (1999, 2001, 2005) stelt om een flow te ervaren. Flow is een mentale toestand waarin iemand volledig opgaat in een activiteit. Iemand die een flow ervaart verlangt naar herhaling van dat gevoel. Ze zijn gemotiveerd om zich in te spannen om dit gevoel opnieuw te ervaren (Seligman en Csikszentmihalyi, 2000) Het Vierdimensionaal analysemodel is te zien in Tabel 9.

Tabel 9

Vierdimensionaal analysemodel

	Motivatatie	Discipline	Vaardigheden	Feedback (materieel en immaterieel)
Professioneel perspectief	Alle interventies die gericht zijn op het versterken van de intrinsieke drijfkracht van jongeren om het beoogde doel te bereiken.	Alle interventies die te maken hebben met afspraken maken, regels opstellen, structuren hanteren en uitlokken van een grote fysieke en psychische inspanning.	Alle interventies die gericht zijn op het ontwikkelen van een breed repertoire aan handelingsmogelijkheden.	Alle interventies die te maken hebben met de reactie op de prestatie en het gedrag van de risicojongere, zowel in positieve als in negatieve zin, zowel in materieel als immaterieel opzicht.
Jongeren-perspectief	Factoren die gericht zijn op: <i>Willen</i>	Factoren die gericht zijn op: <i>Moeten</i>	Factoren die gericht zijn op: <i>Kunnen</i>	Factoren die gericht zijn op: <i>Krijgen</i>

Aangepast overgenomen uit *Battle zonder knokken* (Kooijmans, 2009).

Motivatatie

Motivatatie is de innerlijke gesteldheid die de aanleiding kan zijn voor het ontstaan of het nalaten van bepaald gedrag (Klomp et al., 2004). In drie aspecten wordt motivatie onderscheiden (Roede, 1993). Ten eerste de oorsprong of richting van het gedrag. Doelen geven richting aan gedrag en vormen motivatie voor ons handelen. Ten tweede de intensiteit van het gedrag: motivatie om te willen presteren kan sterk of minder sterk zijn (Kooijmans, 2009). Iemand kan doelen willen nastreven maar bepaalde behoeften hebben die dit tegengaan. Ten derde de volharding van gedrag: de duurzaamheid van het gedrag bepaald de motivatie. Zet iemand door of stopt hij nadat het moeilijk wordt. De sociaal-agogische professional moet gericht zijn op motivatie dit kan door uitdagend, doel stellend, perspectief- en kans biedend te handelen (Kooijmans, 2009).

Discipline

Uit het onderzoek van Kooijmans (2009) is naar voren gekomen dat als een jongere of professional talentontwikkeling wil bevorderen er dan regels en discipline nodig zijn. Er moet een basis aan regels en ritme zijn om goed te kunnen functioneren en presteren. Daarnaast moet een jongere gedisciplineerd zijn in zich inspannen om zijn doelen te behalen. Ze moeten eindeloos trainen om succes te behalen. De professional moet het proces stimuleren en faciliteren. Als zij dreigen terug te vallen en op te geven, kan de professional hen stimuleren om door te gaan. Dit kan door materiele impuls aan te bieden; door te laten oefenen met bepaalde materialen of mogelijkheden te bieden, maar ook met immateriële impulsen; door moed in te spreken, confronteren en uit te dagen.

Vaardigheden

Als een jongere talent wil ontwikkelen is dit voor hem/haar het primaire doel. De jongere is gericht op het vaardig worden in bepaalde activiteiten, de professional wil tegelijkertijd dat anderen doelen worden nagestreefd (Kooijmans, 2009). Er wordt onderscheid gemaakt tussen deze doelen: vakspecifieke doelen en vakoverstijgende doelen. Vakspecifieke doelen zijn gericht op het ontwikkelen van de vaardigheid voor een activiteit. Vakoverstijgende doelen zijn gericht op het ontwikkelen van persoonlijke groei, gedragsverandering en sociale vaardigheden (Kooijmans, 2009).

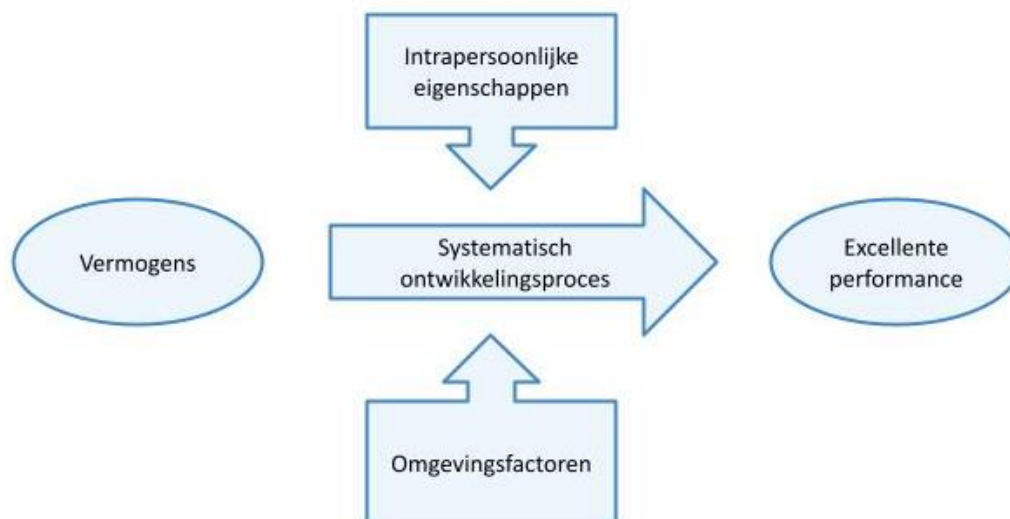
Echter kunnen andere vaardigheden doelen zijn voor de jongere vanuit de professional, zoals samenwerken, feedback ontvangen en werknemersvaardigheden.

Feedback (materieel en immaterieel)

Feedback zorgt ervoor dat iemand in een flow kan geraken en kan blijven (Csikszentmihalyi, 2005). Er zijn twee soorten feedback: immateriële feedback en materiele feedback. Immateriële feedback bestaat uit verbale impulsen die een jongere kan ontvangen aan de hand van bepaalde prestaties en/of gedrag (Kooijmans, 2009). Dit kunnen complimenten zijn, confronterende woorden, peptalks en aanwijzingen. Materiële feedback zijn tastbaar zoals certificaten, extra opdrachten, workshops en andere middelen die iets opleveren (Kooijmans, 2009). De ABC-methode, aandacht, belangstelling en contact kan de professional de jongere bieden om talentontwikkeling te bevorderen. Aandacht, belangstelling en contact geeft hun bij positieve resultaten waardering en motiveert om dit gedrag of prestatie opnieuw te doen of behalen. De aandacht als een jongere een fout maakt kan hem/haar helpen om het opnieuw te proberen (Kooijmans, 2009). Naast de ABC-methode is het belangrijk rustmomenten structureel in te plannen (Kooijmans, 2009). Begeleiding kan momenten als wandelen en spelletjes spelen inplannen, zodat ervaringen en prestaties verwerkt kunnen worden. Daarnaast is het belangrijk om succes te vieren. De jongere kan er hierdoor bij stil staan en dit geeft voldoening voor hem/haar.

3.1.2.4 DMGT-model

Het Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) van Gagné (2004; 2010; 2015) is een veel gebruikt talentmodel waarin vijf kernelementen van talent voorkomen. Onderwijspsychologen zien talent als een multidimensionaal construct, dat bestaat uit meerdere componenten die samenhangen, deze componenten ontwikkelen en veranderen door de tijd heen (Gagné, 2004; 2010; 2015; Heller & Perleth, 2008; Renzulli, 1978; 2005). In figuur 5 is het DMGT-model weergegeven.



Figuur 5. Talent als multidimensionaal begrip (gebaseerd op: Gagné 2004; 2010)

Het DMGT-model onderscheidt eerst het component vermogens. Vermogens zijn natuurlijke vaardigheden of capaciteiten op het mentale, fysieke en sociale vlak. Dit geeft een persoon de potentie om iets goed te kunnen en boven eigen kunnen uit te stijgen. Voorbeelden zijn kritisch denken, creativiteit, communicatieve vaardigheden. De (jong)volwassenen bij SPRINT stijgen

voornamelijk boven eigen kunnen uit op het gebied van creativiteit, probleemoplossend vermogen met betrekking tot IT, naast hun belemmeringen kunnen zij boven eigen kunnen uit stijgen op de gebieden waar hun interesse liggen. Een vermogen is nog geen talent, het is een talent als de persoon de kwaliteiten ontwikkeld en weet om te zetten in een excellente performance (Krabbenborg & Thunnissen, 2018). Excellente performance is het tweede component. Performance zijn prestaties die op elk terrein mogelijk zijn zoals op creatief- en muziekgebied, maar ook op wetenschappelijk- en sportgebied. Uit een onderzoek van Nijs et al (2014) zijn er twee vormen van excellentie: Interpersoonlijke excellentie wat de mate is waarin iemand beter kan presteren dan een ander en intra-persoonlijke excellentie het consistent boven eigen kunnen presteren. Door intra-persoonlijke eigenschappen kan de ontwikkeling van vermogen naar performance worden versneld of vertraagd. Onder het derde component Intrapersoonlijke eigenschappen vallen bijvoorbeeld de eigenschappen als betrokkenheid, motivatie, doorzettingsvermogen, concentratie, werkhouding, belastbaarheid. Deze eigenschappen kunnen talentontwikkeling versnellen of vertragen (Krabbenborg & Thunnissen, 2018). Daarnaast speelt de omgeving hierbij een rol. De omgeving kan talentontwikkeling zowel bevorderen als belemmeren (Nijs et al., 2014; Lewis & Heckman, 2006; Silzer & Church, 2010; Thunnissen & Van Arensbergen, 2015). Het laatste kerncomponent is het systematisch ontwikkelproces. Dit houdt in dat talenten niet vanuit zichzelf ontwikkeld worden, maar dat hieraan voortdurend getraind moet worden (Krabbenborg & Thunnissen, 2018). Het ontwikkelproces moet systematisch en structureel verrijkend zijn, waarin doelen gesteld en geëvalueerd moet worden aan de hand van de behoefte van de persoon (Gagné, 2004; 2010).

3.1.3 Conclusie deelvraag 3

Er zijn verschillende methodieken en meetinstrumenten om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te ontdekken en te optimaliseren.

'Mytalentbuilder' kan SPRINT inzetten om talenten en hefboomvaardigheden te ontdekken. Daarnaast maakt de vragenlijst de talenten van de sprinter inzichtelijk voor zowel de sprinter als de begeleider. Er wordt gekeken naar de positieve talenten van de sprinter. Daarnaast geeft het aan welke hefboomvaardigheden ze kunnen inzetten om talenten effectiever te kunnen inzetten in hun praktijk.

De 360 graden feedback kan SPRINT inzetten in hun begeleiding van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. De sprinters kunnen de methode gebruiken om talenten te ontdekken en bespreekbaar te maken. Zij vragen namelijk feedback aan anderen over hun talenten, waardoor talenten aan het licht komen. Samen met de begeleiding evalueren ze de feedback en maken ontdekte talenten inzichtelijk. Daarnaast observeren de begeleiders de sprinters om hen te voorzien van feedback op hun talentontwikkeling. Zij benaderen hen vanuit het positieve door de sprinters te voorzien van positieve feedback. Echter mogen zij confronterende feedback geven, waardoor de veranderingen in het gedrag met betrekking tot talentontwikkeling in kaart wordt gebracht. Samen met de sprinter evalueren ze het gedrag en maken zij een plan om talenten verder te ontwikkelen. In de methode leert de sprinter van de feedback, waardoor SPRINT een leervolle omgeving vormt.

Het Vierdimensionaal analysemodel kan de begeleiding inzetten om de ontwikkeling van de sprinter te meten. Op het gebied van motivatie, discipline, vaardigheden en feedback kan de begeleiding interventies inzetten om talentontwikkeling te bevorderen en overzichtelijk te maken. Bij SPRINT observeert de begeleiding de sprinter en koppelt de feedback terug tijdens een evaluatie. De begeleiding kan materiële en immateriële feedback geven. Het geven van aandacht d.m.v. feedback aan de sprinter zorgt voor een band met de begeleiding. De begeleiding en de sprinter vieren samen succeservaringen, waardoor een veilige en motiverende omgeving ontstaat. Het gedrag van de

begeleider en omgeving bepaald of de sprinter meer of minder motivatie ervaart om zijn/haar talenten te ontwikkelen.

Het DMGT-model kan de begeleiding inzetten om samen met de (jong)volwassene talenten te ontdekken, door de talenten te bespreken en inzichtelijk te maken. Daarnaast kan gekeken worden hoe zij d.m.v. stappen deze talenten verder kunnen ontwikkelen. Ook wordt inzichtelijk gemaakt wat bevorderend en belemmerend werkt. SPRINT moet een omgeving vormen die consistent aan talentontwikkeling doet. Het proces van de sprinter moet systematisch, structureel en verrijkend zijn, waardoor SPRINT een veilige en leervolle vormt waarin sprinters hun talenten kunnen ontwikkelen.

3.3 Brainstormsessie

Om antwoord te verkrijgen op de deelvraag: "In hoeverre zijn de oplossingen die uit het field- en literatuuronderzoek zijn gekomen passend bij SPRINT?" wordt een brainstormsessie gehouden. De brainstormsessie dient als informatie vergaring. In een korte tijd kunnen de medewerkers van SPRINT kijken of de oplossingen passend zijn bij SPRINT. Daarnaast kunnen ze tijdens de sessie nadenken over hoe de oplossing mogelijk passend gemaakt kan worden voor de sprinters. In de brainstormsessie worden ideeën gedeeld, waardoor nieuwe ideeën ontwikkeld kunnen worden door met elkaar in overleg te gaan. Om de vierde deelvraag te beantwoorden wordt een beroep gedaan op de medewerkers van zowel SPRINT(pre)Campus Apeldoorn als Hengelo.

3.3.1 Methoden brainstormsessie

In de brainstormsessie wordt gebruik gemaakt van de 'How might we' methode. Tijdens de 'How might we' methode is het de bedoeling dat de groep een hoe zouden wij vraag stelt. De groep gaat samen of individueel nadenken over hoe zij een bepaald probleem kunnen oplossen. De vraag die de medewerkers van SPRINT gesteld wordt tijdens de brainstorm is: "Hoe zouden we bij SPRINT de punten uit het onderzoek kunnen inzetten bij talentontwikkeling?". De vraag zorgt ervoor dat oplossingen en ideeën worden gevormd tot mogelijke oplossingen die passend zijn bij SPRINT. De medewerkers gaan in een groep individuele antwoorden formuleren. De brainstorm zorgt in de groep voor creativiteit. Echter is het wel van belang om de groep positief, optimistisch en gefocust te houden tijdens de brainstorm (IDEO.org., 2015). Dit wordt gedaan door iedereen een beurt te geven, pauzes te houden en elkaar te complimenteren voor ingebrachte ideeën.

Voorafgaand aan de brainstormsessie worden oplossingen die bijdragen aan talentontwikkeling bij (jong)volwassenen uit het field- en literatuuronderzoek gedeeld met de medewerkers d.m.v. een presentatie (zie bijlage 14). In de presentatie staan de methodieken en meetinstrumenten uit het literatuuronderzoek en de uitkomsten van de interviews uit de inspirationfase. Tijdens de presentatie kunnen ze vragen stellen over de uitkomsten. Op een dia wordt de 'How might we' vraag gepresenteerd die zij mogen beantwoorden. De medewerkers krijgen de opdracht om de oplossingen uit de inspiration- en ideationfase om te zetten in mogelijke oplossingen die passend zijn bij SPRINT. De oplossingen uit het onderzoek kunnen zij omzetten, zodat het passend is voor SPRINT. Daarnaast mogen zij oplossingen die zij kennen uit de praktijk opschrijven, als deze aansluiten bij de oplossingen uit het fieldonderzoek. Het is van belang dat de meeste belangen die in de inspirationfase naar voren zijn gekomen in de oplossing wordt gevoegd door de medewerkers, dit wordt tijdens de vraag extra toegelicht om onduidelijkheden te voorkomen.

Antwoorden worden opgeschreven op post-its, dit zodat zij elkaars antwoorden niet kunnen beïnvloeden. De medewerkers krijgen 20 minuten om hun ideeën op te schrijven, daarna worden de ideeën gedeeld. Tijdens de bespreking kunnen de medewerkers elkaars ideeën aanvullen en ter

discussie stellen. De discussie zorgt ervoor dat de medewerkers kritisch kijken naar wat mogelijk is bij SPRINT. De ideeën die passend zijn worden omgezet in oplossingen.

De doelgroep zijn medewerkers van SPRINT(pre)Campus Apeldoorn en Hengelo. De begeleiders werken dagelijks met sprinters. Daarnaast weten de begeleiders door het werken in de praktijk wat passend is bij SPRINT. Daarnaast moeten de begeleiders met de oplossingen werken. De begeleiders weten wat mogelijk is bij SPRINT en welke oplossingen ze mogelijk kunnen maken om dit toe te passen in de praktijk.

Er wordt contact opgedaan met de medewerkers d.m.v. de mail. Samen met de begeleiders wordt een afspraak ingepland waarbij alle begeleiders aanwezig konden zijn zowel online via Teams als face-to-face. Voorafgaand aan de brainstorm wordt de online deelnemers gevraagd de benodigde post-its en pennen klaar te leggen voor de sessie, zodat zij tegelijkertijd kunnen beginnen aan de sessie als de medewerkers die face-to-face deelnemen. Er is een opname gemaakt en de gegeven antwoorden zijn verwerkt in een Tabel 14 zie bijlage 13. Zowel de antwoorden op de post-its als de aangepaste ideeën d.m.v. overleg in de groep zijn in Tabel 20 verwerkt. De antwoorden die de groep gezamenlijk in de discussie hebben geformuleerd zijn kort en bondig omschreven. De medewerkers hebben de informatiebrief en het toestemmingsformulier (zie bijlage 2 en 3) tijdens de Resource Flow ingevuld in de inspirationfase. Echter wordt wel opnieuw gevraagd of de medewerkers akkoord gaan bij het maken van een opname.

3.3.2 Onderzoeksresultaten brainstormsessie

In Tabel 10 is een overzicht van de medewerkers weergegeven die hebben deelgenomen aan de brainstormsessie. De brainstormsessie heeft langer geduurd dan van tevoren was verwacht. In plaats van dat het 60 minuten duurde, duurde het 120 minuten. Om de concentratie en creativiteit in de groep te bewaken heeft een pauze van 15 minuten plaatsgevonden tussen de sessie door. De begeleiders van SPRINT Hengelo hebben online deelgenomen en de begeleiders van SPRINT Apeldoorn zijn fysiek aanwezig geweest. In de brainstorm zijn de belemmeringen van talentontwikkeling (zie paragraaf 2.2.2.2) niet aanbod gekomen, wegens het niet tot moeilijk kunnen aanpassen hiervan. Bij SPRINT is een tekort aan kennis van IT, echter kunnen zij dit wel aanvullen door gastsprekers uit te nodigen en samenwerkingen met professionals aan te gaan. Aan het aantal sprinters, de problematieken van de sprinters en beperkte mogelijkheden op IT-gebied kan SPRINT op korte termijn niet zelfstandig iets veranderen.

Tabel 10

Responstabel SPRINT medewerkers

Respondent	Functie
1	<i>Persoonlijkbegeleider</i>
2	<i>IT-Coach</i>
3	<i>Stagiaire</i>
4	<i>Persoonlijkbegeleider/Toegepast Psycholoog</i>
5	<i>Stagiaire</i>

Om het beroepsproduct passend te maken bij SPRINT moeten de oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek worden voorgelegd aan de medewerkers. De oplossingen moeten bijdragen aan de talentontwikkeling van (jong)volwassen sprinters. De sprinters moeten door de oplossingen talenten ontdekken en ontwikkelen, dit is naar voren gekomen uit de resultaten in de inspirationfase. De medewerkers kijken naar de oplossingen en maken een oplossing passend bij

SPRINT door hun visie hierop te geven. In figuur 6 staan in de linker kolom alle oplossingen, die op de post-its zijn geschreven, wat de medewerkers vinden dat mogelijk passend is bij SPRINT.

De oplossingen uit de linker kolom zijn aan elkaar voorgelegd en er is gediscussieerd hoe alle ideeën passend bij SPRINT konden worden gemaakt. In de rechter kolom staan de resultaten van de brainstormsessie met de begeleiders van SPRINT. In Tabel 11 zijn de resultaten uit de rechter kolom gekoppeld aan de begeleidingsaspecten die geresulteerd zijn uit de inspirationfase. De begeleiders geven aan dat bij SPRINT een vragenlijst talenten zou kunnen ontdekken van de sprinters. Deze talenten kunnen omschreven worden in een talentprofiel. Dit profiel biedt voor zowel de sprinters als de begeleiding inzicht in hun talenten, dit sluit aan bij de begeleidingsaspecten uit de inspirationfase. Daarnaast kunnen de profielen van de sprinters naast elkaar gelegd worden en kunnen hieruit samenwerkingen ontstaan door de sprinters te koppelen. Van deze samenwerkingen kunnen ze talenten zowel ontdekken als ontwikkelen, wat naar voren is gekomen uit de resultaten van de inspirationfase.

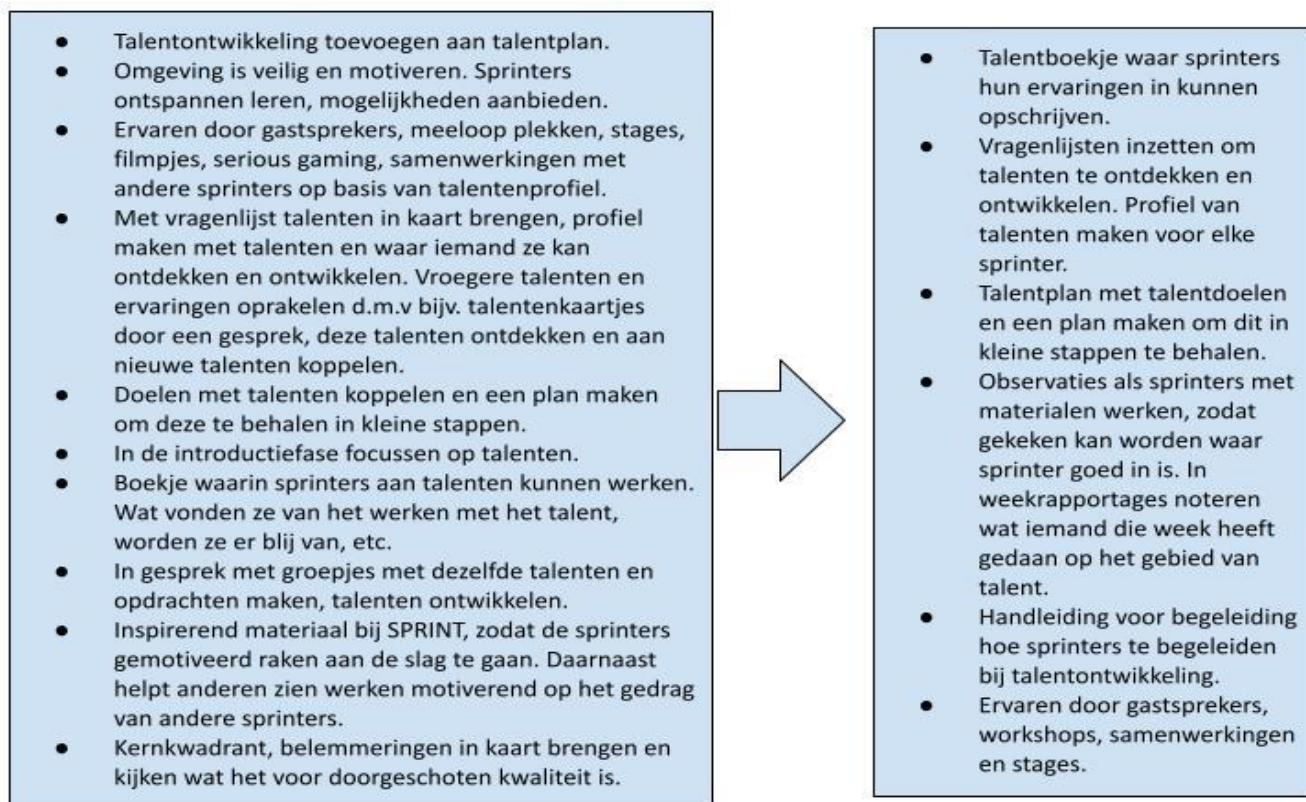
Als het profiel in kaart gebracht is kunnen hieraan opdrachten gekoppeld, zodat sprinters hun talenten kunnen ontwikkelen. Tijdens de activiteiten en opdrachten worden de sprinters geobserveerd door de begeleiders. De ontwikkelingen kunnen de sprinters opschrijven in het talentboekje. Daarnaast kunnen ze opschrijven of ze blij zijn geworden van deze activiteit en of ze dit vaker willen doen. Als dat niet het geval is kan de begeleiding hier in gesprek over gaan en andere talenten verder gaan ontwikkelen. Deze evaluaties en observaties kunnen in de weekrapportages worden omschreven onder een kopje talentontwikkeling. In het talentplan kunnen doelen om talenten te ontdekken of ontwikkelen worden opgesteld. Deze doelen worden klein gemaakt om de stappen laagdrempelig te maken. Activiteiten en opdrachten kunnen bijdragen aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Daarnaast kunnen de observaties van de begeleiding helpen bij het formuleren van doelen om talenten te ontdekken en ontwikkelen, dit is terug te zien in de resultaten uit de inspirationfase.

De sprinters hebben duidelijkheid en structuur om een talentdoel te behalen door het plan. Er moet een handleiding komen voor de begeleiding welke interventies zij kunnen inzetten bij talentontwikkeling. Zij kunnen zelf kiezen, zodat ieder traject op maat wordt gemaakt voor een sprinter. Uit de resultaten in de inspirationfase kwam naar voren dat talentontwikkeling maatwerk is en dat de begeleiding duidelijkheid en structuur moet bieden aan de (jong)volwassenen. De interventies zijn oplossingen uit het onderzoek. Ervaringen kunnen worden gerealiseerd door gastsprekers uit te nodigen. Daarnaast kunnen vrijwilligers benaderd worden om de sprinters te motiveren en inspireren om te werken aan talenten. Samenwerkingen tussen sprinters, professionals en vakmensen realiseren, zodat zij van elkaar kunnen leren en motiveren aan het werk te gaan, dit is terug te zien in de resultaten uit de inspirationfase. Daarnaast kan de begeleiding sprinters helpen met het talentprofiel om passende werk- en leerplekken te vinden, zoals stages.

Tabel 11

Oplossingen uit de rechter kolom gekoppeld aan de resultaten, de begeleidingsaspecten, uit de inspirationfase

Oplossingen	Begeleidingsaspecten
Talentboekje	<i>Evalueren, ervaren van talenten, inzicht in talenten, ontdekken van talenten en ontwikkelen van talenten</i>
Vragenlijsten	<i>Ontdekken van talenten en inzichtelijk maken van talenten</i>
Talentplan	<i>Inzichtelijk maken van talenten, observaties en evalueren van talenten en talentontwikkeling</i>
Observaties	<i>Observaties, talenten ontdekken en ontwikkelen.</i>
Handleiding	<i>Talenten ontdekken en ontwikkelen, ervaringen, observaties, evalueren, SPRINT-omgeving, inzichtelijk maken van talenten en begeleiding</i>
Ervaringen	<i>Ervaringen, evalueren, observeren, omgeving, begeleiding, talenten ontdekken en ontwikkelen</i>



Figuur 6: Brainstormsessie antwoorden

3.3.3 Conclusies deelvraag 4

Uit de onderzoeksresultaten kan geconcludeerd worden dat de SPRINT medewerkers een handleiding nodig hebben met oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek, zodat elk talenttraject voor sprinters op maat gemaakt kan worden. SPRINT kan een talentvragenlijst inzetten die de talenten van de sprinters in kaart brengt. De talenten kunnen geformuleerd worden tot doelen in gesprekken, die genoteerd worden in een talentplan. Door gesprekken te voeren kan een plan worden opgesteld om doelen uit het talentplan te realiseren en te behalen. In het talentplan, talentboekje en weekrapportages wordt de voortgang van talentontwikkeling bij sprinters gewaarborgd. Daarna maakt de begeleiding een profiel, d.m.v. de uitkomsten uit de vragenlijst, aan die ze kunnen gebruiken om ervaringen en opdrachten aan talenten te koppelen. Tijdens ervaringen, opdrachten en samenwerkingen worden sprinters geobserveerd om de ontwikkeling in kaart te brengen. Samenwerkingen kunnen aangemoedigd worden door de begeleiding door profielen van sprinters naast elkaar te leggen en te koppelen aan elkaar. Samenwerkingen motiveren sprinters te werken aan talent. Ook kan SPRINT het profiel gebruiken om samenwerkingen met professionals en vakmensen mogelijk te maken.

3.4 Slotconclusie

Door het onderzoek in de ideationfase kan geconcludeerd worden dat SPRINT een handleiding nodig acht om talentontwikkeling bij (jong)volwassen sprinters te bevorderen. In Tabel 11 is te zien dat een handleiding voldoet aan alle begeleidingsaspecten uit de inspirationfase die nodig werden geacht bij talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. In de handleiding kunnen oplossingen uit het literatuur- en fieldonderzoek worden gevoegd die bijdragen aan zowel talentontwikkeling als het ontdekken van talenten.

Hoofdstuk 4: Conclusie, discussie en aanbeveling

Dit is het afsluitende hoofdstuk van het verantwoordingsverslag. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. Daarnaast worden de antwoorden van de deelvragen kort herhaald. De antwoorden op de deelvragen en hoofdvraag vormen samen de conclusie van het onderzoek. Daarnaast wordt het onderzoek ter discussie gesteld en worden aanbevelingen geformuleerd voor de opdrachtgeefster.

4.1 Conclusie

4.1.1 Deelvragen

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn vier deelvragen opgesteld en beantwoord d.m.v. dit onderzoek. Het doel van het onderzoek is om een beroepsproduct te maken die de begeleiders kunnen gebruiken bij het begeleiden van talentontwikkeling bij (jong)volwassen sprinters. Door talentontwikkeling ontwikkelen de sprinters zich op SE- en IT-gebied.

Begeleiding van talentontwikkeling

Huidige situatie

Geconcludeerd kan worden dat experts cliënten begeleiden bij talentontwikkeling door talenten te ontdekken en ontwikkelen. Talenten worden ontdekt door ze bespreekbaar te maken en vragenlijsten. SPRINT laat hun sprinters talenten ontdekken door diagnostiek in te zetten en groepstrainingen te geven. Experts ontwikkelen talenten door deze te koppelen aan de praktijk. SPRINT ontwikkelt talenten door opdrachten en samenwerkingen in te zetten. Daarnaast bieden zij verschillende IT-mogelijkheden aan, waardoor de sprinter zijn/haar talenten op IT-gebied kan ontwikkelen. Zowel experts als SPRINT achten een veilige en motiverende omgeving als nodig om talentontwikkeling te begeleiden. Volgens SPRINT moeten begeleiders de sprinters intrinsiek motiveren om tot talentontwikkeling te komen. Experts vinden het van belang dat de begeleiding zelf talentontwikkeling heeft ervaren voor zij cliënten begeleiden hierbij. Volgens beide partijen is talentontwikkeling maatwerk en consistent traject.

Gewenste situatie

Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat de belangen van ouders rondom talentontwikkeling van hun sprinter rondom het ontdekken en ontwikkelen van talenten ligt. Ouders wensen bij SPRINT dat hun sprinter ervaringen op kan doen in de praktijk om talenten te ontdekken en ontwikkelen. Daarnaast achten zij het van belang dat de begeleiding hun sprinter ondersteunt en voorziend van feedback d.m.v. observaties in de praktijk. Deze observaties kunnen talenten bespreekbaar maken in evaluatiegesprekken. Het is voor ouders van belang dat de begeleiding de sprinter ondersteunt door talentontwikkeling samen aan te gaan. Er moet een vertrouwensband zijn, waarin de sprinter zich gehoord en gezien voelt. De begeleiding motiveert en inspireert de sprinter tijdens het traject van talentontwikkeling. Talentontwikkeling moet consistent zijn in het traject van de sprinter, door doelen te stellen en deze te evalueren. De voortgang wordt in een overzicht gezet waardoor talentontwikkeling voor de sprinter inzichtelijk is.

Methodieken en meetinstrumenten

De conclusie die voortgekomen is uit het onderzoek is dat er methodieken en meetinstrumenten zijn die gebruikt kunnen worden om talenten te ontdekken en ontwikkelen. Ten eerste kan SPRINT de vragenlijst 'Mytalentbuilder' inzetten om talenten en hefboomvaardigheden te ontdekken (Dewulf, 2016). Ten tweede kan SPRINT de 360 graden feedback methode inzetten om talenten te ontdekken.

Sprinters doen dit door feedback te vragen over wat zij goed kunnen aan anderen in hun omgeving (Church et al., 2019). Daarnaast kan de methode gebruikt worden om feedback te vragen over het talent en hoe zij dit ontwikkelen. Ten derde kan de begeleiding van SPRINT het vierdimensionaal analysemodel inzetten om talentontwikkeling te realiseren. Het model doet een beroep op de gebieden; motivatie, discipline, vaardigheden en feedback (Kooijmans, 2009), het kan talent ontdekken en helpen om de sprinters talenten te laten ontwikkelen. Ten vierde kan de begeleider het DMGT-model gebruiken om talenten in kaart te brengen aan de hand van vijf kernelementen voor talent die samenhangen en ontwikkeld kunnen worden (Gagné, 2004; 2010; 2015; Heller & Perleth, 2008; Renzulli, 1978; 2005).

Handleiding voor de begeleiding van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen sprinters

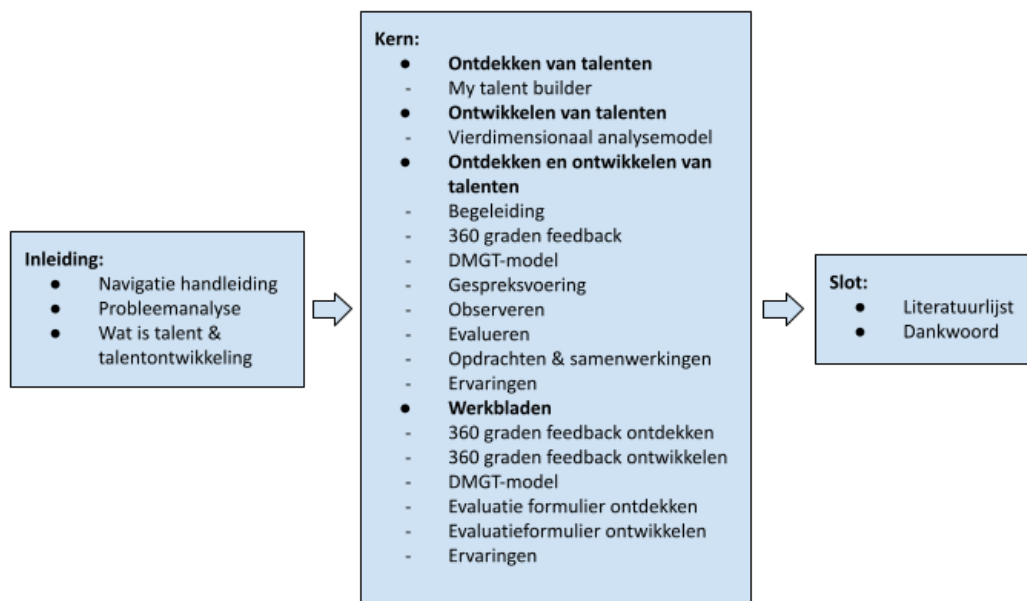
Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat SPRINT een handleiding met oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek kan gebruiken voor talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. SPRINT kan de vragenlijst 'Mytalentbuilder' (Dewulf, 2016) inzetten om talenten en hefboomvaardigheden te ontdekken. Aan het profiel dat uit de vragenlijst komt kunnen ervaringen, opdrachten en samenwerkingen gekoppeld worden. SPRINT kan samenwerkingen creëren tussen sprinters, vakmensen en professionals, dit kan dienen om talenten te ontdekken en ontwikkelen omdat ze gemotiveerd raken, ervaring opdoen en leren van elkaars talenten. Naast samenwerkingen creëren kan de begeleiding gesprekken voeren en talenten in kaart brengen en een plan met de sprinter opzetten hoe deze talenten te ontwikkelen. Dit plan kan vormgegeven worden in het talentplan. In de weekrapportages staat de voortgang van de talentontwikkeling van de sprinter, de sprinter zelf houdt zijn/haar voortgang bij in een talentboekje.

4.1.2 Hoofdvraag

De hoofdvraag die beantwoord wordt in het onderzoek is "Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassenen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel- en op IT-gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolgstap kunnen nemen?". Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat SPRINT een handleiding nodig acht met oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek, zodat het traject van talentontwikkeling op maat gemaakt kan worden voor iedere sprinter. In de handleiding staan meerdere oplossingen uit het onderzoek en deze kunnen zelf passend gemaakt worden. De belemmeringen worden niet meegenomen in het beroepsproduct, omdat de begeleiding hier zelf geen directe invloed op hebben.

De handleiding wordt opgebouwd als een soort draaiboek. De handleiding bestaat uit een inleiding, kern en slot. In de inleiding wordt het onderzoek uitgelegd met hierin de betekenis van talentontwikkeling, wat SPRINT kan doen om talentontwikkeling te bevorderen en een navigatie van de handleiding gegeven. De kern is opgedeeld in ontdekken van talenten, ontwikkelen van talenten, ontdekken en ontwikkelen van talenten en werkbladen (zie figuur 7). In de kern staan de methodes, meetinstrumenten en andere oplossingen komend uit het field- en literatuuronderzoek die de begeleiding in kan zetten. In figuur 7 zijn de resultaten van de inspiration- en ideationfase die van belang werden geacht door expert, SPRINT en ouders weergegeven in de kern zoals; begeleiding, gespreksvoering (talenten bespreekbaar maken), observeren, ervaringen, opdrachten & samenwerkingen en evalueren. Ook staat in de kern omschreven wat de begeleiding voor gedrag moet tonen aan de sprinters. Het slot bestaat uit een literatuurlijst en dankwoord. In figuur 6 is een weergave van de inhoud van de handleiding weergegeven. De vormgeving wordt gebaseerd op de kleuren van SPRINT, de handleiding wordt in het programma Canva gemaakt. Enerzijds richt de handleiding zich op de begeleiders, omdat in het onderzoek naar voren kwam dat ouders en experts

het gedrag van de begeleider kan bijdragen aan talentontwikkeling. Anderzijds richt de handleiding zich op manieren om talenten te ontdekken en te ontwikkelen, omdat deze oplossingen handvatten kunnen bieden aan de begeleiders bij talentontwikkeling bij (jong)volwassen sprinters.



Figuur 7. *Inhoud van de handleiding*

4.2 Discussie

Het onderzoek wordt ter discussie gesteld. De methoden: interviews, 'Resource flow', literatuuronderzoek en brainstorm worden ter discussie gesteld. Daarnaast wordt gekeken naar de deelvragen en wordt uitgelegd waarom een van deze deelvragen is aangepast. Ook wordt gekeken naar de handleiding.

4.2.1 Methoden

4.2.1.1 Interviews

In de interviews met zowel de experts als de ouders is mondelings gegevens verzameld, dit is een respondentvriendelijke manier. Daarnaast kunnen ingewikkelde vragen over de begeleiding van talentontwikkeling gesteld worden door deze mondeling te stellen tijdens het interview. Echter is er meer kans dat de interviewer de respondent beïnvloedt. De interviewer kan de respondent mogelijk sturen door non-verbale lichaamstaal. Daarnaast heeft de respondent nauwelijks bedenktijd om zijn/haar antwoord te formuleren. Het interview kost veel tijd zowel om voor te bereiden als om uit te voeren (Baarda, 2014). Echter is tijdens het onderzoek weinig tijd verloren gegaan aan het voorbereiden van de interviews. Daarnaast lijkt de respondent niet of weinig beïnvloed te zijn door non-verbale lichaamstaal, doordat het online is afgenomen en lichaamstaal minder zichtbaar is.

4.2.1.2 Groepsafname 'Resource flow' en brainstorm

Het voordeel van de 'Resource flow' en brainstorm is dat het beide afgenomen is in groepsverband. Alle medewerkers van SPRINT zijn tegelijkertijd aanwezig geweest, dit scheelt tijd (Baarda, 2014). Daarnaast inspireren de medewerkers elkaar door hun antwoorden in de groep te bespreken. Dit was in de praktijk te zien, doordat de medewerkers elkaars ideeën aanvulden. Echter is tijdens het onderzoek gemerkt dat dominante groepsleden meer aan het woord waren dan anderen die hun mening minder snel geven. Dit is geprobeerd te voorkomen doordat de onderzoeker beurten gaf hierdoor kon iedereen antwoord geven. Echter werd tijdens deze methoden de onderzoeker vaak

onderbroken en voerden de respondenten vele groepsgesprekken tussen de methode door, dit kan de kwaliteit van het onderzoek mogelijk hebben geschaad (Baarda, 2014), doordat de gevraagde vraag mogelijk verloren is gegaan tijdens het gesprek. Daarnaast kunnen de respondenten elkaar hebben beïnvloed. Dit lijkt tijdens de 'Resource flow' het geval te zijn geweest, doordat vele zelfde antwoorden geformuleerd zijn door verschillende respondenten.

4.2.1.3 Literatuuronderzoek

Uit interviews is informatie verkregen over mogelijke methodieken en meetinstrumenten, dit is gebruikt voor het onderzoek. Hierdoor is de onderzoeker mogelijk beïnvloed om dit meetinstrument en de methodieken te verwerken in het literatuuronderzoek (Baarda, 2014). Echter zijn de punten die in de inspirationfase naar voren zijn gekomen gekoppeld aan de literatuur. Daarnaast zijn niet alle mogelijke methodieken en meetinstrumenten voor talentontwikkeling onder (jong)volwassenen onderzocht, wegens vele bronnen op het internet. De methodieken en meetinstrumenten zijn niet speciaal voor (jong)volwassenen ontwikkeld, waardoor de werking voor (jong)volwassenen niet bewezen is, dit kan de kwaliteit van het onderzoek hebben beïnvloed.

4.2.2 Deelvragen

Voorafgaand aan het onderzoek zijn deelvragen opgesteld. Echter is tijdens het onderzoek gebleken dat deelvraag 3 aangepast diende te worden. De deelvraag: "welke methoden worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te optimaliseren?" is aangepast naar: "welke methodieken en meetinstrumenten worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te ontdekken en te optimaliseren?". Tijdens het literatuuronderzoek zijn meerdere methodieken en meetinstrumenten gevonden, echter valt dit niet geheel onder het begrip methoden. Ook moest aan de deelvraag toegevoegd worden dat talentontwikkeling gemeten wordt. Omdat in de inspiration fase bleek dat talenten ontdekken, d.m.v. meetinstrumenten werd bewerkstelligd. De gevonden meetinstrumenten meten de talentontwikkeling van de (jong)volwassen en vallen niet onder het optimaliseren van talentontwikkeling. De deelvraag sluit door de verandering beter aan bij de wensen en belangen van de respondenten uit de inspirationfase.

4.2.3 De ontwerpcyclus

Het doel van het onderzoek was om een beroepsproduct te maken die de begeleiders kunnen gebruiken bij het begeleiden van talentontwikkeling bij (jong)volwassen sprinters. Door talentontwikkeling ontwikkelen de sprinters zich op SE- en IT-gebied. Tijdens het onderzoek is Human centered gewerkt. In elke fase is gebruik gemaakt van mensen die ervaringen hebben in het begeleiden van cliënten bij talentontwikkeling. Daarnaast wordt in beide fasen de SPRINT begeleiders betrokken bij het onderzoek. In de inspirationfase worden de SPRINT begeleiders betrokken bij het onderzoek door het inzetten van de 'Resource flow'. De methode is gekozen bij de doelgroep, wegens de tijd van 30 minuten en de gemakkelijheid (IDEO.org., 2015). Daarnaast wordt het product voor de medewerkers gemaakt en zijn hun daarom de deelnemende groep bij deze methode (IDEO.org., 2015). Zij geven tijdens de methode aan wat ze doen op het gebied van talentontwikkeling en wat talentontwikkeling tegengaat. Na de 'Resource flow' wordt de methode interview toegepast op de medewerkers om hun belangen en wensen in kaart te brengen (IDEO.org., 2015) omtrent talentontwikkeling. Ook worden ouders geïnterviewd die de belangen en wensen van de sprinters vertegenwoordigen (IDEO.org., 2015). Zij geven aan wat de sprinter nodig heeft van de begeleiding.

In de ideationfase konden de begeleiders hun oplossingen uit het field- en literatuuronderzoek passend maken voor SPRINT in een brainstormsessie. In de brainstorm methode kunnen zij hun kennis benutten en op een creatieve manier uiten (IDEO.org., 2015). Daarnaast kunnen zij in de

methode hun ideeën uiten over het beroepsproduct dat ontwikkeld gaat worden tenslotte wordt het product voor hen ontwikkeld (IDEO.org., 2015). Zij keken tijdens deze methode wat het best bij hun manier van werken past en hoe zij deze handvatten kunnen inzetten tijdens het begeleiden van de sprinters bij talentontwikkeling. Echter is tijdens de brainstormsessie niet omschreven hoe de handleiding vormgegeven moest worden. In de implementationfase had de handleiding geëvalueerd kunnen worden, echter is wegens het gebrek aan tijd deze fase niet uitgevoerd. Het kan zijn dat de handleiding aangepast moet worden aan smaak en werkwijze van de begeleiders, dit zou moeten blijken uit de feedback van de begeleiding.

Het meetinstrument 'My talentbuilder' is een vragenlijst dat is ontwikkeld voor werkende (jong)volwassenen (Dewulf, 2016). Voor een groot deel van de sprinters is in twijfel te trekken of deze methode bij hen aansluit ondanks dat zij niet werken. De 360 graden feedback methode wordt voornamelijk gebruikt om te meten hoe een werkende professional functioneert in de praktijk ((Church et al., 2019). Hierdoor is de werking bij niet werkende (jong)volwassenen sprinters niet in kaart te brengen. Het vierdimensionaal analyse model en het DMGT-model wordt door begeleiders gebruikt bij talentontwikkeling bij risicojongeren (Kooijmans, 2009). Risicojongeren zijn jongeren die problemen omtrent gedrag ervaren en de verkeerde afwegingen kunnen maken. Sommige sprinters ervaren deze problematieken, echter niet alle sprinters ervaren dit, waardoor de werking hiervan niet in kaart te brengen is. Echter worden de methoden door de begeleiding aangepast naar de behoeften en het niveau van de sprinter. Ook kijkt de begeleider of de sprinter de methode kan doorlopen. Als een sprinter sociale angsten ervaart, gaat om feedback vragen waarschijnlijk in minder mate lukken.

Door Human centered te werken worden de belangen en wensen van de begeleiders in de handleiding verwerkt, waardoor zij dit kunnen toepassen tijdens het begeleiden van (jong)volwassen sprinters bij talentontwikkeling. De handleiding kan de begeleider zelf aanpassen om het passend te maken voor een sprinter. De begeleiding kan de handleiding gebruiken als handvat, maar het op zijn/haar eigen manier toepassen in zijn/haar werkwijze. Om deze reden sluit het aan bij de wensen en belangen van zowel alle begeleiders als alle sprinters en is hierom Human centered ontwikkeld (IDEO.org.,2015).

4.3 Aanbevelingen

4.3.1 De handleiding

Om de begeleiding handvatten te bieden bij talentontwikkeling bij (jong)volwassen sprinters is een handleiding ontwikkeld. Een aanvulling op de handleiding is dat de begeleiders bij SPRINT opdrachten zoeken die passend zijn bij talenten die uit de vragenlijst 'Mytalentbuilder' komen. Wegens tijdgebrek is het tijdens het onderzoek niet mogelijk geweest opdrachten te ontwikkelen bij deze talenten. Om gastsprekers of professionals te werven voor SPRINT kan de begeleiding contact leggen met organisaties. Tijdens het onderzoek is wegens tijdgebrek niet in kaart gebracht welke samenwerkingen met professionals SPRINT heeft en welke nieuwe professionals en gastspreker willen samenwerken met SPRINT.

Literatuur

- Aiello H. (2010) Talentontwikkeling. In: Lazeron N., van Dinteren R. (eds) Brein@work. Bohn Stafleu van Loghum, Houten. doi: 10.1007/978-90-313-7816-6 26
- Baarda, B. (2014). Dit is onderzoek! (2de ed.). Groningen: Noordhoff
- Church, A. H., Bracken, D. W., Fleenor, J. W., & Rose, D. S. (2019). *Handbook of Strategic 360 Feedback*. Oxford University Press. doi:10.1093/oso/9780190879860.001.0001
- Church, A. H., & Rotolo, C. T. (2013). How are top companies assessing their high-potentials and senior executives? A talent management benchmark study. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(3), 199-223.
- Crone, E.A. (2008). Het puberende brein. Amsterdam: Bert Bakker
- Deley, T. (2004). *Denken, voelen, doen. Sociaal-emotionele ontwikkeling in het basisonderwijs* (840ste editie). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Dewulf, L. (2016). *Ik kies voor mijn talent: wat is talent? Hoe talent ontwikkelen? En wat met waar je echt niet goed in bent? (Dutch Edition)* (01 editie). Lannoo Campus.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.
- Gagné, F. (2010). Motivation within the DMGT 2.0 framework. *High ability studies*, 21(2), 81-99.
- Gagné, F. (2015). From genes to talent: the DMGT/CMTD perspective. *Revista de Educacion*, 368, 12-39.
- Heller, K.A. and Perleth, C. (2008). "The munich high ability test battery (MHBT): a multidimensional, multimethod approach", *Psychology Science*, 50(2), pp. 173-188.
- Van Hoorik, I. Talentontwikkeling stimuleert participatie en zelfvertrouwen. *JEUGD CO KENNIS* 5, 40-48 (2011). doi:10.1007/s12450-011-0039-y
- IDEO.org. (2015). The Field Guide to Human-Centered Design (1st ed.). IDEO.org / Design Kit. Geraadpleegd op 14 juni 2021, van https://d1r3w4d5z5a88i.cloudfront.net/assets/guide/Field%20Guide%20to%20Human-Centered%20Design_IDEOorg_English-0f60d33bce6b870e7d80f9cc1642c8e7.pdf
- Kooijmans, M. (2009). Battle zonder knokken. Talentcoaching van risicjongeren. Amsterdam: SWP.
- Krabbenborg, M., & Thunnissen, M. (2018). Het identificeren en meten van talent: Een verkennend onderzoek naar het gebruik van talentscans in de praktijk. *Tijdschrift voor HRM*, 21(1), 36-58. doi:10.5117/THRM2018.1.KRAB
- Lewis, R., & Heckman, R. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.
- Van der Molen, H. T., Simon, E., Van Lankveld, J., Van Lankveld, J., & Arntz, A. (2015). *Klinische psychologie* (Derde druk, Vol. 772). Groningen: Noordhoff.
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. *Journal of World Business*, 49(2), 180-191.
- Renzulli, J.S. (1978). "What makes giftedness", *Phi Delta Kappan*, Vol. 60 No. 3, pp. 180-184.
- Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. In: *American Psychologist*. Jaargang 55, nummer 1, pagina 5-14.
- Silzer, R., & Dowell, B. (Eds.) (2010). *Strategy-Driven Talent Management: A leadership imperative*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- SPRINT(pre)campus. (z.d.). A-VISION. Geraadpleegd op 24 september 2021, van [https://a-vision.nu/page/article/sprlnT\(pre\)campus/SPRINT\(pre\)campus](https://a-vision.nu/page/article/sprlnT(pre)campus/SPRINT(pre)campus)
- Stakeholdersanalyse. (z.d.) Geraadpleegd op 9 juni 2021, van <https://projectmanagementsite.nl/stakeholdersanalyse/#.YMBj07QvNEY>

- Thunnissen, M., & Van Arensbergen, P. (2015). A multi-dimensional approach to talent: an empirical analysis of the definition of talent in Dutch academia. *Personnel Review*, 44(2).
- Turunen, S. (2015, 20 mei). *The Course for Human-Centered Design: How Might We Enable More Young People to Become Social Entrepreneurs?* Service Innovation & Design. The Course for Human-Centered Design: How Might We Enable More Young People to Become Social Entrepreneurs? | Service Innovation & Design (sidlaurea.com)
- Verhaeghe, P. (2012). *Identiteit* (1ste ed.). Amsterdam: De Bezige Bij.

Checklist ethisch advies (scriptie)onderzoek

1. VALT HET ONDERZOEK ONDER DE WET MEDISCH-WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK MET MENSEN (WMO)?
ONDERZOEK VALT ONDER DE WMO ALS HET AAN DE VOLGENDE TWEE VOORWAARDEN VOLDOET: ER IS
SPRAKE VAN MEDISCH WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK ÉN PERSONEN WORDEN AAN HANDELINGEN
ONDERWORPEN OF HEN WORDEN GEDRAGSREGELS OPGELEGD (ZIE VOOR MEER INFORMATIE:
[HTTPS://WWW.CCMO.NL/ONDERZOEKERS/WET-EN-REGELGEVING-VOOR-MEDISCH-WETENSCHAPPELIJK-
ONDERZOEK/UW-ONDERZOEK-WMO-PLICHTIG-OF-NIET](https://www.ccmo.nl/onderzoekers/wet-en-regelgeving-voor-medisch-wetenschappelijk-onderzoek/uw-onderzoek-wmo-plichtig-of-niet))

☐ Ja ☒ Advies noodzakelijk

☒ Nee

2. GAAT HET BIJ HET VOORGENOMEN ONDERZOEK OM EEN GEZONDE POPULATIE?

☒ Ja

☐ Nee ☒ Advies noodzakelijk

3. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (<16 jaar) of bij wilsonbekwamen?

☐ Ja ☒ Advies noodzakelijk

☒ Nee

4. WORDEN DEELNEMENDE PERSONEN AAN HANDELINGEN ONDERWORPEN OF WORDEN AAN DE DEELNEMENDE
PERSONEN BEPAALDE GEDRAGSWIJZEN OPGELEGD, DIE ONGEMAK KUNNEN INHOUDEN?

☐ Ja ☒ Advies noodzakelijk

☒ Nee

5. ZIJN ER VEILIGHEIDS- EN/OF GEZONDHEIDSRISICO'S VOOR DE RESPONDENTEN VERBODEN AAN HET
ONDERZOEK?

☐ Ja ☒ Advies noodzakelijk

☒ Nee

6. IS ER EEN AANSPEEKPUNT WAAR DEELNEMENDE PERSONEN TERECHT KUNNEN MET VRAGEN OVER HET
ONDERZOEK EN WORDEN ZIJ HIERVAN OP DE HOOGTE GESTELD?

☒ Ja

☐ Nee ☒ Advies noodzakelijk

7. ZIJN DE DEELNEMENDE PERSONEN VOLLEDIG VRIJ OM DEEL TE NEMEN AAN HET ONDERZOEK, EN OM HIERMEE
OP ELK MOMENT TE STOPPEN WANNEER ZIJ DAT WILLEN, OM WELKE REDEN DAN OOK?

☒ Ja

☐ Nee ☒ Advies noodzakelijk

8. Worden deelnemers aan het onderzoek voorafgaand aan deelname schriftelijk en mondeling
voorgelicht over doel, de aard en duur, risico's en bezwaren van het onderzoek?

☒ Ja

☐ Nee ☐ Advies noodzakelijk

9. TEKENEN DEELNEMENDE PERSONEN EN/OF HUN VERTEGENWOORDIGERS VOOR TOESTEMMING MET HET ONDERZOEK?

☒ Ja

☐ Nee ☐ Advies noodzakelijk

10. Is de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming met de AVG? DENK AAN HET ZORGVULDIG OMGAAN MET (PERSOONS)GEGEVENS (ZOWEL OP PAPIER ALS DIGITAAL) EN EEN VEILIGE MANIER VAN DATAOPSLAG.

☒ Ja

☐ Nee ☐ Advies noodzakelijk

11. Worden er bijzondere persoonsgegevens verzameld (e.g. etniciteit, religie, medische gegevens, seksuele geaardheid, ziekteverzuim, et cetera)?

☐ Ja ☐ Advies noodzakelijk

☒ Nee

12. Is objectiviteit en onafhankelijkheid van de onderzoeker(s) gewaarborgd?

☒ Ja

☐ Nee ☐ Advies noodzakelijk

Advies noodzakelijk: Wanneer de uitkomst één of meerdere keren 'Advies noodzakelijk' is, dan zal de scriptiecoördinator beoordelen of het onderzoek in lijn is met de gedragscode. Bij twijfel zal de SEAC (Saxion Ethische Advies Commissie) worden geconsulteerd.

Ondertekenend door onderzoeker en eerste begeleider:

Naam onderzoeker: Annouk Brink

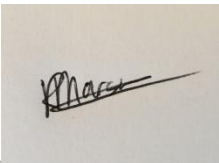
Handtekening: 

Datum: 01/10/2021

Naam 1^e begeleider: Rianne Marsman

Handtekening:

Datum: 01/10/2021



Toestemmingsformulier onderzoek talentontwikkeling bij (jong)volwassenen

Geachte heer/mevrouw,

Ik stel het zeer op prijs dat u bereid bent om deel te nemen aan het afstudeeronderzoek talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. Om de deelname geldig te maken is het van belang dit formulier te ondertekenen.

Als deelnemer bent u zich bewust van:

- De inhoud en reden van het onderzoek
- De vrijwillige deelname en de mogelijkheid te stoppen met het deelnemen aan het onderzoek op ieder moment.

Ik verleen in het kader van het onderzoek naar talentontwikkeling bij (jong)volwassenen toestemming voor:

- De aanmelding en verwerking van persoonsgegevens (naam, geboortedatum, informatie verkregen uit het interview) ten behoeve van het onderzoek. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Annouk Brink in opdracht van SPRINT(pre)Campus Apeldoorn/Hengelo onderdeel van A-VISION als afstudeeronderzoek voor de opleiding Toegepaste Psychologie bij Hogeschool Saxion te Deventer.
- Het toestemmingsformulier geüpload wordt als bijlage in het scriptieverslag die student dient in te leveren ter beoordeling. De digitale omgeving van Saxion en A-VISION is afgeschermd en alleen de scriptiebegeleiders en de opdrachtgeefster (zie informatiebrief) zullen dit formulier inzien.
- Deelname aan het onderzoek en het geven van feedback op onderdelen van het beroepsproduct.
- Het maken van WEL/NIET (aankruisen wat van toepassing is) geluidsopnames/beeldopnames. De opnames worden alleen gebruikt voor het verwoorden van bevindingen uit het interview. Als het onderzoek beëindigd is worden de opnamen gewist.

Dank voor het deelnemen aan het onderzoek.

Gelieve uw handtekening onderaan dit document te plaatsen.

Met vriendelijke groet,

Annouk Brink

A-VISION is verantwoordelijk voor de verwerking van de onderzoeksgegevens. De gegevens worden opgeslagen op een beveiligde schijf en worden na afronding van het onderzoek gewist.

Vul hieronder uw gegevens in:

Naam: _____

Plaats ondertekening: _____

Datum: _____

Voorletters en achternaam: _____

Handtekening: _____

Bijlage 3: Informatiebrief

Geachte heer/mevrouw,

Ik ben Annouk Brink, een 4e jaars Toegepaste Psychologie student aan Hogeschool Saxion te Deventer. In de periode van februari 2021 tot september 2021 heb ik stagegelopen bij de SPRINT(pre)Campus in Apeldoorn. Door mijn stage ben ik erachter gekomen dat vele (jong)volwassen cliënten (hierna sprinters) niet weten wat hun talenten zijn. Om deze reden ga ik in de periode september 2021 tot februari 2022 onderzoek doen naar talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. In opdracht voor SPRINT maak ik een passend beroepsproduct die de begeleiding kan gebruiken tijdens het begeleiden van (jong)volwassen sprinters bij talentontwikkeling.

U krijgt deze brief, omdat ik u graag wil uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Dit is geheel vrijwillig. Voordat u de beslissing maakt zou ik u graag meer vertellen over het onderzoek. Als u hier nieuwsgierig naar bent kunt u deze informatiebrief geheel doorlezen. Als u na het lezen informatie mist kunt u altijd contact met mij opnemen, de gegevens staan onder in de brief vermeld.

Doel van het onderzoek

Talentontwikkeling wordt op dit moment bij SPRINT gestimuleerd door sprinters op IT-gebied succeservaringen te laten ervaren. Activiteiten op het gebied van IT zijn geschikte middelen voor talentontwikkeling. Echter wordt er op dit moment minder gedaan aan talentontwikkeling op sociaal-emotioneel gebied.

Het doel van het onderzoek is om een beroepsproduct te ontwikkelen waarmee (jong)volwassen cliënten begeleid kunnen worden in de ontwikkeling van hun talenten op sociaal-emotioneel gebied.

Deelname aan het onderzoek

Een deelname aan het onderzoek is vrijwillig. Als u na het lezen van de brief niet wil deelnemen aan het onderzoek, is dit niet erg, wel zou ik willen vragen om dit te laten weten via de mail. Als u wel wilt deelnemen aan het onderzoek dan zijn dit de verwachtingen van u.

Er wordt verwacht dat u openstaat voor een gesprek, dit kan zowel fysiek als online en hierin verschillende vragen wil beantwoorden over talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. Het interview duurt ongeveer 45 minuten tot aan een uur. Daarnaast draagt u bij aan het ontwikkelen van een prototype van een beroepsproduct. Uw inbreng/wensen worden meegenomen in de ontwikkeling van het product. Het gesprek wordt opgenomen, zodat het terug beluisterd kan worden voor het onderzoek. Daarnaast hoop ik u na het gesprek te kunnen contacteren voor eventuele verdere vragen. Uw gegevens worden vertrouwelijk bewaard. De persoonlijke gegevens worden opgeslagen op de beveiligde schijf van SPRINT(pre)Campus en alleen de onderzoeker heeft hier toegang tot.

Kosten voor deelname

Het deelnemen aan het onderzoek is kosteloos. Echter kost een deelname wel tijd wegens het voeren van een gesprek en het beantwoorden van eventuele vragen na het gesprek.

Meer informatie nodig?

Als u na het lezen van de informatiebrief informatie mist dan kunt u mij bereiken via e-mail: abrink@a-vision.nu of telefonisch: 06 31 27 35 46. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder begeleiding van Eline Huismann. Eline is een persoonlijk begeleider bij SPRINT. Voor vragen aan haar kunt u haar bereiken via e-mail: ehuismann@a-vision.nu.

Als u onafhankelijk advies wilt kunt u contact opnemen met mijn afstudeerbegeleider van Hogeschool Saxion te Deventer:

Rianne Marsman

E-mailadres: h.marsman@saxion.nl

Telefoonnummer: 06-12065013

Ik zie uit naar uw reactie,

Met vriendelijke groet,

Annouk Brink

Afstudeerstudent Toegepaste Psychologie

Bijlage 4: Leidraad expert-interview

Hoofdvraag: "Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolg stap kunnen nemen?"

Deelvraag: "Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en externe experts?"

Topic list:

- **Begeleiding van talentontwikkeling**
- **Wat is talentontwikkeling**
- **Hoe kom je achter talenten**
- **Hoe zorg je dat talenten zich blijven ontwikkelen**

Introductie:

- Voorstellen
- Inleiding
- Doel afstuderen (beroepsproduct ontwikkelen voor SPRINT om talentontwikkeling bij (jong)volwassenen te bevorderen)
- Doel interview (Informatie verzamelen die bruikbaar zijn voor de scriptie en het beroepsproduct)
- Duur (60 minuten)

Inleiding:

In mijn scriptie doe ik onderzoek naar talentontwikkeling bij (jong)volwassenen. Talentontwikkeling versterkt bij jong(volwassenen) het gevoel van eigenwaarde. Daarnaast is talentontwikkeling ook een onderdeel van iemands identiteit. Het verbreden van talenten zorgt voor zelfvertrouwen, zelfrespect en inzicht in de toekomst en identiteit. Om deze redenen wil ik bij de organisatie SPRINT(pre)Campus de begeleiding op talentontwikkeling optimaliseren, zodat de (jong)volwassen cliënten meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel gebied kunnen ontwikkelen en een passende vervolg stap kunnen nemen.

1. Kunt u in eigen woorden uitleggen wat voor u talentontwikkeling inhoudt?
2. Wat doet u op het gebied van talentontwikkeling?
3. Hoe begeleidt u uw cliënten op het gebied van talentontwikkeling?
 - Wat is voor u de beste manier om cliënten te begeleiden op het gebied van talent en waarom?
 - Kunt u een voorbeeld geven van hoe de begeleiding eruit zou moeten zien volgens u en waarom?
4. Hoe begeleidt u uw cliënten bij een passende vervolgstap nemen met betrekking tot hun talenten?
 - Wat is voor u de beste manier om cliënten te begeleiden bij het nemen van een passende vervolgstap en waarom?
 - Kunt u een voorbeeld geven van hoe de begeleiding eruit zou moeten zien volgens u en waarom?
5. Welke mogelijkheden ziet u op het gebied van talentontwikkeling onder (jong)volwassenen?
6. Welke moeilijkheden ervaart u tijdens het begeleiden van cliënten die hun talenten willen ontwikkelen?

7. Hoe komt u samen met een cliënt erachter aan welk talent gewerkt kan worden?
8. Hoe zorgt u ervoor dat de cliënt na begeleiding zijn/haar talenten blijft ontwikkelen?

Afsluiting:

9. Heeft u nog andere opmerkingen/aanvullingen?
10. Welke tips zou u mij willen meegeven in belang van het onderzoek?
11. Als ik later een extra vraag aan u zou willen stellen, zou ik u dan mogen benaderen?

Bijlage 5: Resource flow medewerkers SPRINT

Benodigheden:

Pens, paper, Whiteboard, post-its

Stappen:

1. Schrijf of teken alles op dat SPRINT doet op het gebied van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen, denk hierbij aan de begeleiding en mogelijkheden die geboden worden voor de sprinters.
2. Schrijf of teken nu alles op dat talentontwikkeling tegenhoudt bij SPRINT.
3. Laat iedereen zijn post-it op het whiteboard plakken en bekijk wat er is opgeschreven. Vraag of iedereen zijn/haar post-it kan uitleggen en met voorbeelden kan weerleggen. Voorbeeld vragen: Heeft de sprinter er iets aan wat jullie doen op het gebied van talentontwikkeling en waarom? Waarom houdt dit talentontwikkeling tegen? Etc.

Extra interview vragen:

Hoofdvraag: "Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolgstap kunnen nemen?"

Deelvraag: "Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door SPRINT en externe experts?"

1. Hoe begeleid jij jouw cliënten op het gebied van talentontwikkeling?
 - Wat is voor jou de beste manier om cliënten te begeleiden op het gebied van talent en waarom?
 - Kun je een voorbeeld geven van hoe de begeleiding eruit zou moeten zien volgens jou en waarom?
2. Stel je voor dat alle moeilijkheden die talentontwikkeling tegenhouden niet bestaan. Wat zou in deze ideale omstandigheden de beste manier zijn om cliënten te begeleiden op het gebied van talent en waarom?
3. Hoe begeleidt SPRINT haar cliënten bij een passende vervolgstap nemen met betrekking tot hun talenten?
 - Wat is voor jou de beste manier om cliënten te begeleiden bij het nemen van een passende vervolgstap en waarom?
4. Hoe zorgt SPRINT ervoor dat de cliënt na begeleiding zijn/haar talenten blijft ontwikkelen?

Opzet Whiteboard:

Whiteboard →	"Alles dat SPRINT doet op het gebied van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen, denk hierbij aan begeleiding en mogelijkheden die geboden worden aan de sprinters"	"Wat houdt talentontwikkeling bij SPRINT tegen"
→ Plaats hier de post-its		

Bijlage 6: Leidraad interview ouders/verzorgers, ambulant/persoonlijk begeleiders

Hoofdvraag: "Hoe kan SPRINT haar (jong)volwassen cliënten begeleiden in het ontwikkelen van hun talenten, zodat zij meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel gebied ontwikkelen en hierdoor een passende vervolg stap kunnen nemen?"

Deelvraag: "Wat hebben de (jong)volwassen cliënten bij SPRINT nodig van de begeleiding om talentontwikkeling te optimaliseren?"

Topic list:

- **Talentontwikkeling**
- **Begeleiding nu**
- **Hoe wil jij dat begeleiding er uit ziet**
- **Wat doet u thuis aan talentontwikkeling**
- **Hoe kan uw zoon/dochter het beste begeleid worden.**

Introductie:

- Voorstellen
- Inleiding
- Doel afstuderen (beroepsproduct ontwikkelen voor SPRINT om talentontwikkeling bij (jong)volwassenen te bevorderen)
- Doel interview (Informatie verzamelen die bruikbaar zijn voor de scriptie en het beroepsproduct)
- Duur (60 minuten)
- Moodboard uitleggen

Inleiding:

In mijn scriptie doe ik onderzoek naar talentontwikkeling bij (jong)volwassenen.

Talentontwikkeling houdt in dat vaardigheden wat iemand erg leuk vindt om te doen en goed in is, verder te ontwikkelen. Talenten ontwikkelen zorgt voor meer zelfvertrouwen, zelfrespect en meer inzicht in de toekomst en in identiteit. Om deze redenen wil ik bij de organisatie SPRINT(pre)Campus de begeleiding op talentontwikkeling optimaliseren, zodat de (jong)volwassen cliënten meer inzicht krijgen in hun talenten en zich op sociaal-emotioneel gebied kunnen ontwikkelen en een passende vervolg stap kunnen nemen. Bij SPRINT focussen wij ons vooral op IT gerichte talenten, zoals programmeren, design, hardware, echter willen wij ons meer gaan focussen op daar buiten liggende talenten en het verbreden van de talenten op het gebied van IT. Om de begeleiding passend te maken willen wij een beroep doen op u.

1. Wat is volgens u de beste manier om uw zoon/dochter te begeleiden op het gebied van talent en waarom?
2. Kunt u een voorbeeld schetsen van hoe u uw zoon/dochter zou begeleiden bij SPRINT op het gebied van talentontwikkeling?
3. Kunt u in eigen woorden uitleggen wat voor u talentontwikkeling inhoudt?
4. Denkt u dat het belangrijk is om (jong)volwassenen te begeleiden op het gebied van talenten ontwikkelen?
 - Waarom vindt u dat?
5. Wat doet u samen met uw zoon/dochter aan talentontwikkeling?
6. Welke moeilijkheden zouden er kunnen zijn in het werken aan talent met uw zoon/dochter.

7. Welke mogelijkheden ziet u op het gebied van talentontwikkeling onder (jong)volwassenen?
8. Wat denkt u dat een (jong)volwassene sprinter, zoals uw zoon/dochter, nodig heeft om talentontwikkeling te bevorderen?
9. Hoe kan SPRINT ervoor zorgen dat de sprinter na begeleiding zijn/haar talenten blijft ontwikkelen?
10. Welke mogelijkheden ziet u op het gebied van talentontwikkeling onder (jong)volwassenen?

Afsluiting:

11. Heeft u nog andere opmerkingen/aanvullingen?
12. Welke tips zou u mij willen meegeven in belang van het onderzoek?
13. Als ik later een extra vraag aan u zou willen stellen, zou ik u dan mogen benaderen?

Geachte heer/mevrouw,

Mijn naam is Annouk Brink. Ik ben een 4e jaars Toegepaste Psychologie student aan Hogeschool Saxion te Deventer. Door mijn stage ben ik erachter gekomen dat vele (jong)volwassen cliënten niet weten wat hun talenten zijn. Om deze reden ga ik in de periode september 2021 tot februari 2022 onderzoek doen naar talentontwikkeling bij (Jong)volwassenen. In opdracht voor SPRINT maak ik een passend beroepsproduct die de begeleiding kan gebruiken tijdens het begeleiden van (jong)volwassen sprinters bij talentontwikkeling.

Het doel van het onderzoek is om een beroepsproduct te ontwikkelen waarmee (jong)volwassen cliënten begeleid kunnen worden in de ontwikkeling van hun talenten op sociaal-emotioneel gebied.

U krijgt deze mail, omdat ik u graag wil uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Dit is geheel vrijwillig. Voordat u de beslissing maakt zou ik u graag meer vertellen over het onderzoek. In de bijlage vindt u een informatiebrief met meer informatie over dit onderzoek. Als u aan dit onderzoek zou willen deelnemen, dan kunt u dat laten weten door deze mail te beantwoorden en dan neem ik zo spoedig mogelijk contact met u op. Ook als u nog informatie mist, dan kunt u contact met mij opnemen. De gegevens om in contact te komen staan onder in de brief en e-mail vermeld.

Ik zie uit naar uw reactie,

Met vriendelijke groet,

Annouk Brink

Afstudeerstudent Toegepaste Psychologie

Gegevens:

E-mail: abrink@a-vision.nu

Telefoonnummer: 0631273546

Bijlage 8: Email opzet ouders

Geachte heer/mevrouw,

Mijn naam is Annouk Brink. Ik ben een 4e jaars Toegepaste Psychologie student aan Hogeschool Saxion te Deventer. Door mijn stage bij SPRINT(pre)Campus Apeldoorn ben ik erachter gekomen dat vele (jong)volwassen cliënten niet weten wat hun talenten zijn. Om deze reden ga ik in de periode september 2021 tot februari 2022 onderzoek doen naar talentontwikkeling bij (Jong)volwassenen. In opdracht voor SPRINT maak ik een passend beroepsproduct, bijvoorbeeld een training of werkboek, die de begeleiding kan gebruiken tijdens het begeleiden van (jong)volwassen sprinters bij het ontwikkelen van hun talenten.

Het doel van het onderzoek is om een beroepsproduct te ontwikkelen waarmee (jong)volwassen cliënten begeleid kunnen worden in de ontwikkeling van hun talenten op sociaal-emotioneel gebied. Op het gebied van IT wordt bij SPRINT veel gewerkt aan talentontwikkeling, na het onderzoek worden de talenten op sociaal-emotioneel gebied meer ondersteunt.

U krijgt deze mail, omdat ik u graag wil uitnodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Dit is geheel vrijwillig. Voordat u de beslissing maakt zou ik u graag meer vertellen over het onderzoek. In de bijlage vindt u een informatiebrief met meer informatie over dit onderzoek. Als u aan dit onderzoek zou willen deelnemen, dan kunt u dat laten weten door deze mail te beantwoorden en dan neem ik zo spoedig mogelijk contact met u op. Ook als u nog informatie mist, dan kunt u contact met mij opnemen. De gegevens om in contact te komen staan onder in de brief en e-mail vermeld.

Ik zie uit naar uw reactie,

Met vriendelijke groet,

Annouk Brink

Afstudeerstudent Toegepaste Psychologie

Gegevens:

E-mail: abrink@a-vision.nu

Telefoonnummer: 0631273546

Bijlage 9: Samenvatting interview SPRINT medewerkers Apeldoorn

De medewerkers van SPRINT Apeldoorn hebben deelgenomen aan de resource flow. Bij de resource flow heb ik een aantal open vragen gemaakt, die verduidelijking kunnen bieden over hoe de sprinters begeleid worden.

Respondent 4 en 1 geven aan dat zij denken dat bij SPRINT **talent bevordert kan worden door de sprinters te voorzien van een uitleg in de vorm van een groepstraining**. Na deze training kan de begeleiding **één op één aan de slag met de sprinters om hun talenten te ontwikkelen**. Dit kan gedaan worden in fases. Dus bijvoorbeeld **fase 1 is talenten ontdekken en fase 4 talenten toepassen in de praktijk, etc.** Als begeleider volle aandacht aan sprinters kunnen geven. **Veel één op één begeleiding**.

Respondent 3 geeft aan dat hij de sprinters **zoveel mogelijk wil aanbieden, zodat zij door ervaringen achter hun talenten komen. Materialen en personen die de sprinters kunnen begeleiden bij het werken aan IT-talenten. Veilige en leervolle omgeving**, waarin zij zich kunnen ontwikkelen op het gebied van talent. **Talentontwikkeling moet concreet zijn**.

Respondent 2 geeft aan dat alle informatie die uit de resource flow is gekomen dat kan bijdragen aan de talentontwikkeling van de sprinters. Een **fijne en veilige omgeving** bij SPRINT die kan bijdragen aan de talentontwikkeling van de sprinters. **Vaste structuur, een soort rode draad tijdens het traject van de sprinters**. Begeleidingsvorm als geef me de vijf maar dan bij SPRINT.

Talentontwikkeling een vaste structuur zijn bij SPRINT. Dus dit komt altijd terug in het traject van de sprinter. Dit kan je wekelijks en/of maandelijks inzetten. Als de **talenten in kaart** zijn gebracht kunnen hier **opdrachten bij gemaakt worden, zodat de sprinters deze talenten verder gaan ontwikkelen**. De begeleiding moet een **soort draaiboek krijgen voor hun begeleiding** wat voor elke sprinter aangepast kan worden. **Talentontwikkeling is maatwerk** en elke sprinter heeft iets anders nodig om aan dat talent te werken. Echter is het wel belangrijk om structuur voor de begeleiding te bieden, dat zij weten hoe ze talentontwikkeling kunnen bevorderen onder de sprinters. **Elk gesprek moet vrij zijn, zodat de sprinters zelf kunnen nadenken over hun talenten**. Daarnaast moet de **begeleiding zelf actief zijn en mogelijkheden bieden aan de sprinters**. De sprinter moet het **gevoel hebben dat zij gehoord en gezien worden**.

Respondent 3 geeft aan dat als een sprinter een passende vervolgstap wil nemen, dat de beperkingen in kaart moeten worden gebracht. Door aan te geven wat een sprinter nodig heeft bij een vervolgstap, dan heeft de sprinter meer kans op slagen. Daarnaast geeft hij aan dat het hierbij ook belangrijk is om de mogelijkheden en talenten van de sprinter hierbij te vermelden. Dit is de ideale mix die de sprinters kan helpen om te slagen bij een vervolgstap.

Respondent 2 geeft aan dat bij **talentontwikkeling ook hoort waar kunnen ze in de toekomst hun talenten in de praktijk te brengen**. Respondent 1 zegt dat zij een bepaald **profiel** zou maken. In gesprek gaan met de sprinters en kijken waar ze naar verlangen. **Dat profiel kan als soort advies zijn en kunnen ze gebruiken als zij een vervolgstap nemen. Het profiel kunnen ze gebruiken bij een vervolgstap, zodat die plek kan kijken naar hoe ze omgaan met die sprinters en waar hun talenten liggen, zodat deze plek ze in hun kracht kunnen zetten. In het profiel staan de sprinters hun krachten, belemmeringen en een advies van SPRINT uit waar ze deze talenten het best kunnen ontwikkelen**.

Begeleiding	Frequentie
Groepstraining	2
Talenten in de praktijk	4

Talentontwikkeling als traject	6
Maatwerk	5

Tabel 12

Responstabel resource flow SPRINT medewerkers Apeldoorn

"Alles dat SPRINT doet op het gebied van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen, denk hierbij aan begeleiding en mogelijkheden die geboden worden aan de sprinters"	
Respondent	Respons op de vraag
1	- Samenwerkingen met andere sprinters voorstellen, waardoor ze leren van elkaars talenten. - De sprinters in zijn/haar waarde laten. - Niet de nadruk op de diagnoses leggen. - Interesse- en persoonlijkheidsvragenlijsten. - Individuele gesprekken met behulp van talentenkaartjes. - Focussen op dingen die de sprinters goed kunnen. - Meerdere domeinen op IT-gebied aanbieden, waar de sprinters hun talenten kunnen ontdekken en/of ontwikkelen. - Aansporen om nieuwe dingen uit te proberen. - Opdrachten koppelen aan mensen met bepaalde talenten. De mensen kunnen professionals, andere sprinters of andere vakmensen met bepaalde talenten zijn.
2	- Kijken naar de persoon zelf en niet naar de beperkingen.
3	- Laten kennismaken met nieuwe dingen, zodat ze talenten kunnen ontdekken op IT-gebied. - Ontdekken via kennis en enthousiasme. - Zoeken naar intrinsieke motivatie binnen de sprinters, zodat zij met deze motivatie hun talenten willen ontwikkelen. Daarnaast binnen de intrinsieke motivatie talenten ontdekken. - Low profile, beginnen met als basis positieve ervaringen. Deze succeservaringen belonen met complimenten, nieuwe uitdagingen en mogelijkheden. - Samenwerkingen met professionals, sprinters en andere vakmensen op IT-gebied. - Opties en mogelijkheden bieden met eindresultaat, waardoor de sprinters kunnen zien waar ze heen kunnen als zij hun talenten verder ontwikkelen. Dit biedt perspectief.
4	- Vragenlijsten over interesse en persoonlijkheid. - Individuele gesprekken voeren met de sprinters. - Groeps- en individuele trainingen. - Talentenspel
"Wat houdt talentontwikkeling bij SPRINT tegen"	
1	- Diagnose van de sprinters belemmeren hun om talenten te ontwikkelen. - Starheid, niet willen/durven om talenten te ontdekken en/of te ontwikkelen. - Angsten zorgen ervoor dat sprinters niet of weinig durven op het gebied van talentontwikkeling. - Weinig zelfvertrouwen, niet weten wie ze zijn en wat ze kunnen. - Niet altijd voldoende begeleiding, weinig tijd om één op één begeleiding te bieden als een sprinters dat nodig lijkt te hebben. - Geen nieuwe dingen uit willen proberen.

	- Gebrek aan of beperkte intrinsieke motivatie, waardoor ze niet uit zichzelf willen werken aan talenten.
2	- Koppigheid wat voortkomt uit hun diagnose, niet willen proberen van iets nieuws. - Situatie is al jaren zo, dus ze weten niet anders. Moeilijk om nu de situatie te wijzigen om talentontwikkeling te bevorderen. - Weinig zelfvertrouwen. - Verkeerd en/of slecht zelfbeeld, ze weten niet wie ze zijn en wat ze willen.
3	- Diverse doelgroep. - Beperkt aanbod aan materiaal. - Te weinig kennis over IT onder de begeleiding. - Omgedraaid dag en nacht ritme van de sprinters. Vaak vermoeid en hierdoor niets nieuws willen proberen of te moe zijn om iets te doen. - Geen perspectief en inlevingsvermogen. - Geen vervolg mogelijkheden. Geen plek om de kennis toe te passen in de praktijk buiten SPRINT. - Systeem van SPRINT.
4	- Diagnose en hierdoor moeite met openstellen, zowel voor nieuwe mensen als voor nieuwe mogelijkheden. - Sommige sprinters hebben geen mogelijkheden buiten het IT-gebied. - Groepsgroottes, waardoor er geen tijd is voor één op één begeleiding, als een sprinter dit nodig heeft. - Vormgeving voor het aanbieden en het ontwikkelen van een training. Minder uitnodigend waardoor je de sprinters minder gemakkelijk kan inspireren/motiveren.

Bijlage 11: Samenvatting interview SPRINT medewerkers Hengelo

De medewerkers van SPRINT Apeldoorn hebben deelgenomen aan de resource flow. Bij de resource flow heb ik een aantal open vragen gemaakt, die verduidelijking kunnen bieden over hoe de sprinters begeleid worden.

Respondent 1 zou meer een **coachende rol** willen aannemen als **begeleiding**. Ze zou willen dat de **sprinters meer eigen regie** hebben over hun **traject** en dat de **begeleiding hen hierbij ondersteunt**. Dat de sprinters zelf meer het voortouw nemen. Soms moet je nog best veel aan de sprinters trekken over wat ze willen bij SPRINT, echter vindt zij dat de sprinters bij haar moeten/kunnen komen met een idee. Ze zou een **programma willen hebben waarin staat waar de sprinters goed in zijn en hoe ze hier zelfstandig aan kunnen werken**. De begeleiding zou hierin een coachende rol kunnen bieden door hen te ondersteunen waar nodig. De **zelfstandigheid helpt hen ook verder ontwikkelen**. Door een soort draaiboek/programma te hebben biedt de **sprinters structuur en duidelijkheid**. De sprinters weten wat ze moeten doen om te komen waar ze willen komen. Ook kunnen **samenwerkingen helpen om talenten te ontwikkelen**. De **sprinters kunnen van elkaar leren**. De talenten liggen zowel op IT als op SE-gebied. Hierdoor kunnen ze aan alle talenten werken.

Sprinter moeten uitproberen, stel iets lijkt ze niet leuk en ze gaan het toch proberen en vinden het uiteindelijk helemaal leuk dan draagt deze ervaring bij aan hun ontwikkeling. Dit kan ook op het gebied van talent. Iets uitproberen wat de sprinters niet leuk vinden, maar het uiteindelijk leuk vinden en zich hierin verder ontwikkelen.

Voor een passende vervolgstap kijkt de begeleiding samen met de sprinter gedurende het traject wat een goede plek kan zijn voor de sprinter. **Samen naar mogelijke vervolgplekken kijken en keuzes aanbieden. Je kijkt hierin naar de behoefte van de sprinter**. Stel iemand wil uitmonden naar begeleid wonen dan kijk je wat daarvoor nodig is.

Overdracht naar de vervolgplek, waarin staat wat de sprinter goed kan, maar ook waar de sprinter bij geholpen moet worden. Respondent 2 denkt dat de sprinters alles van de begeleiding meenemen naar de vervolgplek en als zij dit verder willen ontwikkelen dat dit aan hun zelf ligt. Het proces bij **SPRINT moet enthousiasmeren** dat de sprinter verder wil werken aan zijn/haar talenten. Echter ligt dit vooral bij de sprinter zelf.

Begeleiding	Frequentie
Groepstraining	0
Talenten in de praktijk	4
Talentontwikkeling als traject	4
Maatwerk	5

Tabel 13

Responstabel resource flow SPRINT medewerkers Hengelo

"Alles dat SPRINT doet op het gebied van talentontwikkeling bij (jong)volwassenen, denk hierbij aan begeleiding en mogelijkheden die geboden worden aan de sprinters"	
Respondent	Respons op de vraag
1	- IT-mogelijkheden worden geboden aan de sprinters. Dit is vaak waar de sprinters goed in zijn en hier leren ze hun talenten kennen en verder te ontwikkelen. - SPRINT benadrukt het positieve. - Groeps- en individuele trainingen.
2	- Ruim en divers aanbod aan IT-onderwerpen. - Inzetten op eigen regie en autonomie sprinters. - Kijken naar mogelijkheden in plaats van naar beperkingen.
"Wat houdt talentontwikkeling bij SPRINT tegen"	
1	- Misschien te veel IT en te beperkt. Bij SPRINT Hengelo is er niet altijd een IT-coach aanwezig. De begeleiders bij SPRINT weten niet genoeg over IT om de sprinters te begeleiden bij vragen over IT, dit houdt de sprinters tegen om hun talenten te ontwikkelen. - Te weinig sprinters op de locatie, waardoor sprinters weinig aansluiting voelen bij elkaar en beperkt kunnen samenwerken met elkaar en van elkaar kunnen leren. Ook delen ze niet allemaal dezelfde interesses op IT-gebied. - De sprinters zitten nu de gehele dag achter de PC, echter denkt X dat ze meer aankunnen, maar dit kan ze nu nog niet op de locatie verwezenlijken door beperktheid aan materiaal.
2	- Ondanks ruime aanbod aan IT toch ook een tekortkoming aan kennis bij begeleiders. - Te weinig een IT-coach aanwezig op locatie. - Wegens veiligheidsredenen kunnen sprinters niet alles downloaden op de PC, hierdoor raken ze ontmoedigd als zij dat programma echt nodig achten. Dit gaat talentontwikkeling tegen, omdat ze meestal stoppen na één poging. - Geen gestructureerd aanbod aan IT. Het is allemaal iets van alles, waardoor het niet duidelijk is voor de begeleiding wat zij allemaal kunnen aanbieden op IT-gebied. - Te weinig kennis bij begeleiders over verschillende problematieken.

Tabel 14

Antwoorden brainstormsessie

Respondent	Oplossingen passend bij SPRINT
1	- In een andere omgeving gesprekken voeren, dit kan zorgen voor een open en een spontaan gesprek. - Vertrouwensband opbouwen met de sprinter door wandelingen, spelletjes en gesprekken. - Als begeleider de sprinters motiveren om aan talenten te werken. - De talentontwikkeling kan inzichtelijk worden gemaakt door het toe te voegen aan het talentplan. - Laten ervaren wat iets is door middel van stage- en werkplekken bezoeken, filmpjes kijken over hoe het in de praktijk eraan toegaat.
2	- Talenten koppelen met kennis en vaardigheden van de sprinters. - Samenwerkingen onder de sprinters bevorderen, zodat zij van elkaar leren en op een andere manier kunnen ervaren. - Talenten van elke sprinter in kaart brengen en op basis van dit profiel sprinters aan elkaar koppelen. - Talentontwikkeling in kaart brengen met het hele traject. Dus welke talenten heeft iemand, welke omgeving kan hij/zij deze talenten het beste ontdekken en ontwikkelen. Wat kan iemand met deze talenten, oefeningen hierbij bedenken bij SPRINT, gesprekken erover voeren. - De vragenlijst over talenten koppelen met het (IT) traject. Welke talent heb jij en hoe kan je deze inzetten op het gebied van IT en buiten de IT. - Serieus gaming kan een mogelijkheid zijn bij SPRINT, omdat vele sprinters gamen en zij hierdoor mogelijk kunnen ervaren. - Talenten aan studie en werkmogelijkheden koppelen en sprinters perspectief bieden. - Doelen realistisch en klein maken. In stappen werken aan doelen. - Clusteren van talenten. De sprinter heeft deze talenten wat kan hij/zij bij SPRINT doen om hieraan te werken. Welke opdrachten passen bij welk talent. - Benaderen vanuit het positieve. - De vragenlijst My talent builder biedt 15 talenten die inzicht kan geven aan de sprinter. - Vroegere talenten in kaart brengen en deze nu toepassen en kijken of dit nu nog van toepassing is. Daarnaast kunnen deze oudere talenten gekoppeld worden aan nieuwe talenten.
3	- In de introductiefase meer de focus leggen op talenten. - Als de sprinters opstarten positieve punten benoemen/opschrijven en aan het eind van de dag dit aan talenten koppelen. - Elke dag in een werkboekje laten werken aan hun talenten. Zelfstandig aan hun talenten werken. - Wekelijks met een groepje zitten die dezelfde talenten hebben en hier opdrachten mee doen. - Na een dag werken aan IT opschrijven welke talenten je hebt toegepast. - Talentplannen meer talentontwikkeling in verwerken. - In de intake de ouders laten invullen wat mogelijke talenten zijn.
4	- Gast sprekers uitnodigen voor de sprinters. Zij kunnen informatie bieden en daarnaast kunnen ze via hen ervaringen hoe iets is in de praktijk.

	- Omgeving inrichten met inspirerend materiaal. Als de materialen er zijn inspireert dit de sprinters om aan de slag te gaan. Daarnaast zien ze anderen eraan werken en raken ze nieuwsgierig om ook te ervaren hoe dat is. Hierdoor kunnen ze achter talenten komen. - Als de sprinters bezig zijn met de materialen kunnen de begeleiders observeren of de sprinter er goed in is en of hij/zij er blij van wordt en kan hierover in gesprek gaan. - Talentplan uitbreiden met talentontwikkeling en hier en rapportage maakt hoe het gesteld is met de talentontwikkeling van de sprinter. - Kernkwadrant, belemmeringen in kaart brengen en kijk wat het positieve hieraan is. Een belemmering kan namelijk vaak iets zijn wat een uitschieter is van een positieve eigenschap van jou. - Eerst werken aan vertrouwensband en talentontwikkeling hierin meenemen, maar zonder druk op sprinter te zetten.
5	- Gesprekken voeren kan bij SPRINT als oplossing bieden om achter talenten te komen en een plan te maken deze verder te ontwikkelen. - Vragenlijsten over talenten aanbieden en hier een rapportage van maken en hier door middel van gesprekken op voort borduren. - Talentenkaartjes gebruiken als oefening om positief talenten te ontdekken. - Samenwerkingen met sprinters, professionals en begeleiders aanbieden.



BRAINSTORM PRESENTATIE

Talentontwikkeling bij
(jong)volwassenen



Onderzoek

- Uitkomsten interview Expert
- Uitkomsten interview ouders
- Uitkomsten literatuuronderzoek
- Brainstormsessie



Uitkomsten Experts

Er zijn interviews bij experts afgenomen. De deelvraag hierbij is geweest: "Hoe worden op dit moment de (jong)volwassenen begeleid om talentontwikkeling te bevorderen door externe experts?"

De aspecten die volgens de vier experts het meest bijdragen aan talentontwikkeling zijn;

- Ontdekken van talenten
 - Gesprekken voeren
 - Vragenlijsten (online 'mytalentbuilder')
 - Observaties
 - Ervaringen
- Ervaringen bij talenten
 - Meeloopplekken
 - Gast sprekers
 - Dagbestedingen
 - Talenten begeleiders
- Gesprekken voeren (talentcoach gesprekken, open, doorvragen, keuzeopties)
- Omgeving (veilige omgeving, vanuit ontspanning leren)
- Begeleidersgedrag
 - Inspireren en motiveren
 - Vertrouwensband opbouwen
 - Samen met de sprinter
 - Intensief contact
- Inzichtelijk maken talenten

Daarnaast vinden twee van de drie experts dat de aspecten die bijdragen aan de begeleiding van talentontwikkeling zijn;

- Benaderen van het positieve
- Evalueren

Slechts één van de drie experts geeft aan dat er geobserveerd moet worden door de begeleiding van talentontwikkeling te begeleiden onder de (jong)volwassenen.

Uitkomsten Ouders

Er zijn interviews bij ouders afgenomen. De deelvraag hierbij is geweest: "Wat hebben de (jong)volwassen cliënten bij SPRINT nodig van de begeleiding om talentontwikkeling te optimaliseren?"

De aspecten die volgens de drie ouders het meest bijdragen aan talentontwikkeling zijn;

- Ontdekken van talenten
 - Gesprekken voeren
 - Vragenlijsten
 - Observaties
 - Ervaringen
- Ervaringen bij talenten
 - Meeloopplekken
 - Gast sprekers
 - Dagbestedingen
 - Vroegere ervaringen aan het licht brengen.
 - Online ervaren; serious gaming, YouTube video's, Virtual Reality
 - Samenwerkingen tussen sprinters
- Begeleiding
 - Motiveren
 - Vertrouwensband opbouwen (gezien en gehoord voelen, ook leuke dingen)
 - Samen met de sprinter
 - Consistent traject begeleiden
 - Geen druk op talentontwikkeling
- Inzichtelijk maken talenten (waar wordt iemand blij van, ervaringen in kaart brengen, doelen maken, stappen uitstippelen, duidelijkheid en structuur)
- Evalueren van ervaringen (Zelfreflectie, evalueren ervaringen)

Daarnaast vinden twee van de drie experts dat de aspecten die bijdragen aan de begeleiding van talentontwikkeling zijn;

- Gesprekken voeren (open, doorvragen, zelf nadenken, structuur en duidelijkheid)
- SPRINT-omgeving (veilige en motiverende omgeving)
- Observeren sprinters

Literatuur Onderzoek

Er is literatuuronderzoek gedaan om antwoorden te vinden op de deelvraag: "Welke methoden worden ingezet om talentontwikkeling onder (jong)volwassenen te optimaliseren?"

- Talent Builder
 1. Meet talenten en hefboomvaardigheden. Hefboomvaardigheden zijn vaardigheden die helpen je talenten effectiever in te zetten.
 2. 39 talenten worden gemeten: , incl. hefboomvaardigheden: planmaker, aanstekker, meetrekker, bezige bij, nieuwfreak, kansengever, zinzoeker, doorzetter, zichtbare presteerder, vertrouweling, groeimotor, bruggenbouwer, rots, grenzenverlegger, sterktearchitect, samen brenger, stille helper, woordkunstenaar, ontrafelaar, jazegger, herkauwer, bewuste beweger, ideeënfontein, buikdenker, positivo, doordenker, ontstaanbegrijper, weger, groepsdier, sleervoeier, uitblinker, fouterspeurneus, beeldorganisator, momentgenieter, trouwe vriend, kennispons, toekomstdenker, mooi maker, creatieve maker.
 3. 2 Vragenlijsten met in totaal 243 stellingen: talenttest en hefboomvaardigheidentest. Invuller geeft bij stellingen aan schaal 1 t/m 5 in hoeverre stelling van toepassing is.
- Strengsfinder Test
 1. Meet talenten (manieren waarop we denken, voelen en ons gedragen) die een duidelijke relatie hebben met werk of studie.
 2. 34 talenten: resultaatgericht, aanjager, aanpassingsvermogen, analytisch, organisator, overtuiging, leiderschap, communicatief, competitie, verbondenheid, consistent, context, weloverwogen ontwikkelaar, discipline, empathie, focus, visionair, harmonie, verbeeldingsrijk, verbindend, individualiteit, input, intellect, leervermogen, optimaliseren, positiviteit, relatiegericht, verantwoordelijk, herstel, zelfvertrouwen, wezenlijk, strategisch, charmeren.
 3. Rapportage aandacht vijf dominante talenten thema's.
 4. 177 stellingen, staan 2 stellingen tegenover elkaar, persoon kiezen welke meest van toepassing is. Neutrale optie kan ook gekozen worden.
- 360 graden feedback
 1. Proces waarbij de cliënt van meerdere personen feedback ontvangt. Daarnaast doet de cliënt zelf ook een zelfevaluatie.
 2. Talent wordt gemeten door anderen om feedback te vragen of te laten geven.
- Vierdimensionaal analysemodel
 1. Interventies kunnen ingezet zetten op motivatie, discipline, vaardigheden en feedback.
 2. Motivatie: Intrinsieke drukkracht doet te bereiken. Gericht op willen.
 3. Discipline: Maken van afspraken en regels, uitlokken van inspanning. Gericht op moeten.
 4. Vaardigheden: ontwikkelen van handelingsmogelijkheden. Gericht op kunnen.
 5. Feedback: ratie op de prestatie en gedrag, materieel uitdagingen bieden door mogelijkheden, immaterieel; aanmoedigen, etc. Gericht op krijgen.
- Differentiated Model of Giftedness and Talent-model
 1. Vijf kernelementen: vermogens (capaciteiten, vaardigheden), Excellente performance (Interpersoonlijke excellentie; boven anderen uitstijgen, intra-persoonlijke excellentie; consistent boven jezelf uitstijgen), Intra-persoonlijke eigenschappen (motivatie, betrokkenheid, doorzettingsvermogen, belastbaarheid), omgeving (talent bevorderen of belemmeren), Systematisch ontwikkelingsproces (trainen, evalueren, doelen stellen).
 2. Begeleider gebruiken om talenten te ontdekken en voor talentontwikkeling.

Brainstorm

"Hoe zouden we bij SPRINT de punten uit onderzoek kunnen inzetten bij talentontwikkeling?"

(Schrijf op je post-it wat voor oplossing jij denkt dat bij SPRINT past, je mag combineren en wees zo creatief mogelijk, verzin ook eigen oplossingen waar de punten van het field- en literatuuronderzoek in zitten.

