

---

# ANALYSE VAN DE THEORETISCHE UITGANGSPUNTEN VAN HET PROGRAMMA 'CAMPUS TALENT'

Lode Vermeersch

Juli 2025



# ANALYSE VAN DE THEORETISCHE UITGANGSPUNTEN VAN ‘CAMPUS TALENT’

Lode Vermeersch

In opdracht van: **Stad Mechelen**

Gepubliceerd door [lode.vermeersch@kuleuven.be](mailto:lode.vermeersch@kuleuven.be)

KU Leuven

HIVA – ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België

[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)

<https://hiva.kuleuven.be>

© 2025 HIVA-KU Leuven

Citeer deze publicatie: Vermeersch L. (2025). *Analyse van de theoretische uitgangspunten van ‘Campus Talent’*, HIVA-KU Leuven, Leuven.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



# Inhoud

1	Inleiding	3
2	Over Luk Dewulf	4
3	Talent in het werk van Luk Dewulf	5
3.1	Wat is talent?	5
3.2	De vier lagen van talent	6
3.3	Hoe worden talenten duidelijk?	7
4	Situering van het talentdenken in de wetenschappelijke literatuur	9
4.1	De positieve psychologie	9
4.2	Belangrijkste verdiensten van de positieve psychologie	10
4.3	Vier kritieken op de positieve psychologie	10
4.4	De verhouding van het talentdenken van Dewulf tegenover de kritieken op de positieve psychologie	12
5	Samengevat	15
6	Referenties	16



# 1 INLEIDING

In het schooljaar 2022-2023 beslisten de stad Mechelen, het flankerend onderwijsbeleid en de Mechelse onderwijspartners vanuit het LOP secundair regio Mechelen, om vanuit een gezamenlijk engagement uitsluitingen in het secundair onderwijs in Mechelen verder terug te dringen. Dat gezamenlijk engagement heeft geleid tot een ondersteuningstraject met de naam 'Campus Talent'.

'Campus Talent' is een ondersteuningstraject van zes weken dat wordt toegepast in meerdere secundaire scholen. Het programma zelf werd ontwikkeld door de stad Mechelen samen met de Blij met mij! Academie en de betrokken scholen.

In het schooljaar 2024-2025 werd HIVA-KULeuven door de stad Mechelen gevraagd om de werking en onderbouwing van het ondersteuningstraject tegen het licht te houden. Deze paper vormt een onderdeel van die oefening. Ze duidt de theoretische aannames van het project en met name het talentdenken zoals werd uitgewerkt door Luk Dewulf. Het is immers op dat talentdenken dat 'Campus Talent' is gebaseerd.



## 2 OVER LUK DEWULF

Luk Dewulf werkt als talent- en burn-outcoach. Vandaag treedt hij vooral op als onafhankelijk auteur, begeleider en spreker. Eerder werkte hij in de onderzoeksweld (KU Leuven) en in het bedrijfsleven (KBC Bank & Verzekeringen, Kessels & Smit). Hij is opgeleid als pedagoog, met een specialisatie in onderwijskunde.

Dewulf schrijft al geruime tijd over talenten en over de toepassing van het talentdenken. Hij richt zich daarbij zowel op individuen als op groepen, zoals scholen, organisaties en bedrijven. Ook burn-out en andere verwante onderwerpen komen regelmatig aan bod. Hij is geen academicus en voert geen wetenschappelijk of peer-reviewed onderzoek uit naar talenten. Wel probeert hij, mee gesteund door onderzoek en wetenschappelijke literatuur, inzichten over talenten te formuleren en in te zetten bij de begeleiding van mensen en organisaties.

Zijn basiswerk over talent verscheen in 2009 onder de titel *Ik kies voor mijn talent*. Sindsdien publiceerde hij al meer dan tien boeken voor een breed publiek, waaronder *Iedereen talent* (2017), *De talentenfluisteraar. Haal het beste uit jezelf* (2021) en *Mijn school kiest voor mijn talent. Elk kind & elke leraar laten schitteren* (2023).

# 3 TALENT IN HET WERK VAN LUK DEWULF

## 3.1 Wat is talent?

Dewulf (2010) definieert talent als “een gave of aanleg die iemand potentieel heeft om heel erg goed te worden”. Het gaat om een natuurlijk of favoriet patroon in ons denken of doen, dat van nature sterk ontwikkeld is.

### ***Iedereen heeft talenten***

Deze benadering kent een aantal specifieke kenmerken. Dewulf benadrukt ten eerste dat er meerdere talenten bestaan en dat één persoon meerdere talenten kan hebben. Hij gaat er zelfs van uit dat dit meestal zo is. De mogelijkheid dat iemand helemaal geen gave of aanleg heeft, wijst hij niet aan.

### ***Een talent is aangeboren maar ook ontwikkelbaar***

Volgens zijn omschrijving heeft talent te maken met een natuurlijke aanleg of gave. We kunnen dus spreken van ‘aangeboren talent’ of, in het Engels, ‘*giftedness*’. Belangrijk hierbij is dat het niet per se iets is waarin iemand al goed is of uitblinkt. Het draait om het *potentieel* om ergens goed in te worden of in uit te blinken. Dat aangeboren potentieel kan wel of niet worden benut. Talenten zijn volgens Dewulf dan niet enkel aangeboren maar ook verder inzetbaar en ontwikkelbaar.

### ***Een talent is geen vaardigheid***

Op welk niveau situeert Dewulf talenten? Uit zijn publicaties (Dewulf, 2021; 2023) blijkt dat hij talent niet ziet als een gave of aanleg op het niveau van concrete vaardigheden. Bijvoorbeeld: meerdere minuten je adem inhouden is een vaardigheid die uit een talent kan voortkomen. Toch is noch die zeer concrete vaardigheid, noch de aanleg ervoor, het talent zelf. Talenten bevinden zich op een meer generiek niveau, zoals het talent ‘doorzetter’. Zo’n talent kan zich uiten in uiteenlopende vaardigheden en activiteiten. Een doorzetter kan misschien zijn adem lang inhouden, maar ook een marathon lopen of een moeilijke opdracht voltooien op het werk. Hij of zij kan het vermogen tot doorzetten op vele levensdomeinen toepassen. Omgekeerd geldt ook dat vaardigheden talenten duidelijk maken, zo stelt De Wulf. Om een talent te kunnen ontdekken en te etaleren moet een mens gedragingen stellen en voor veel van die gedragingen moet je concrete vaardigheden trainen. Het talent moet zich dus manifesteren (“in actie komen”).

### ***Een talent is geen competentie***

Dewulf maakt een duidelijk onderscheid tussen talent en competentie. Volgens hem is een competentie een (minimaal) gedrag dat iemand in een bepaalde context moet tonen; zoals bijvoorbeeld het moeten werken met een bepaald softwareprogramma op het werk. Iemand kan goed zijn in een bepaalde competentie, maar volgens Dewulf mist een competentie het meerlagige karakter van talent. Zo kan je een competentie beheersen zonder er voldoening uit te halen of zonder dat

het je energie geeft wanneer je die competentie inzet. Je werkt bijvoorbeeld vlot met die software maar niks meer.

In tegenstelling tot talent beschouwt Dewulf een competentie als iets wat je kunt aanleren zonder dat je er aanleg voor hoeft te hebben (Dewulf, 2009). Natuurlijke aanleg is dus geen vereiste om competentieontwikkeling. Wel kan het leerproces vlotter verlopen wanneer die aanleg aanwezig is.

In *Mijn school kiest voor mijn talent* (2023) stelt Dewulf dat competenties de aandacht te sterk op het individu richten. Volgens hem leiden ze al snel tot een norm: iedereen moet op hoog niveau aan dezelfde competenties voldoen. Hij erkent dat het formuleren van competenties soms zinvol is, maar waarschuwt dat dit ten koste kan gaan van de aandacht voor de diversiteit aan talenten binnen een team. De ene persoon heeft aanleg voor het ene, de andere voor iets anders. Juist die combinatie van verschillende talenten kan de kracht van een team bepalen.

We hadden het al over het ‘meerlagige’ karakter van talenten. Wat zijn de lagen waaruit talenten bestaan? We vatten ze op basis van het werk van Dewulf samen.

## 3.2 De vier lagen van talent

### ***Laag 1: moeiteloos en voldoening***

Dewulf linkt in nagenoeg al zijn publicaties talenten aan activiteiten die *moeiteloos* gaan én *voldoening* geven (<https://www.youtube.com/watch?v=9UqIpbRV7Zo>; mytalentbuilder.com; Dewulf, 2009; 2021; 2023).

De twee aspecten – moeiteloosheid en voldoening – zijn voor hem allebei belangrijk. Ze tonen aan dat iemand met een natuurlijke aanleg voor iets (bijvoorbeeld iemand die groot is van gestalte) niet automatisch voldoening haalt uit wat hem of haar moeiteloos afgaat (zoals goed kunnen basketbal spelen). Met andere woorden: sommige zaken verlopen vanzelf en mensen beheersen die snel, maar toch geven ze geen voldoening. Volgens Dewulf zijn dat geen talenten. Omgekeerd kunnen mensen ook voldoening halen uit iets (bijvoorbeeld graag basketbal spelen) terwijl het hen moeite blijft kosten of onnatuurlijk aanvoelt, bijvoorbeeld door een gebrek aan motorische aanleg. Ook dat beschouwt Dewulf niet als een indicator van talent. Een talent moet beide kenmerken combineren: het moet vanzelf gaan én het moet voldoening geven. Die twee elementen hangen wel samen. Wat iemand moeiteloos kan, doet die persoon meestal ook graag. Het betekent uiteraard niet dat iemand niet bereid is verder moeite te steken in een talent, vaak is het net wel iets dat men in actie wil brengen en verder wil ontwikkelen.

### ***Laag 2: de tijd vliegt***

Een belangrijk kenmerk van talent volgens Dewulf is dat de tijd lijkt te vliegen wanneer je ermee bezig bent (Dewulf, 2009; 2021; 2023). Je gaat zo op in de activiteit dat je de tijd uit het oog verliest. Dat verlies van tijdsbesef wijst erop dat mensen volledig opgaan in het proces en kan ook een indicator zijn van het intens genieten van dat proces. Dit opgaan in het proces staat los van de kwaliteit van het resultaat of van de voldoening die het resultaat oplevert.

Dewulf verwijst voor een verdere beschrijving van dit fenomeen naar het concept 'flow', ontwikkeld door de Amerikaanse psycholoog Mihály Csíkszentmihályi (1990). 'Flow' beschrijft een natuurlijke betrokkenheid bij het uitvoeren van een taak of opdracht. Soms ervaart iemand onverwacht een moment van flow, maar meestal ontstaat die ervaring tijdens activiteiten die men graag doet - waarbij de tijd als het ware vanzelf verdwijnt.

### ***Laag 3: de activiteit laadt mensen op***

Activiteiten verrichten die bepaalde talenten aanspreken, kunnen voor Dewulf weliswaar fysiek vermoeiend zijn, toch laden ze personen net ook mentaal op om die activiteit verder te zetten. Dewulf schrijft: "Het is een heel eenvoudige wetmatigheid: als je doet waar je goed in bent, laad je je batterij op. Als je doet waar je niet goed in bent, loopt je batterij leeg." (2021, p. 23).

### ***Laag 4: authenticiteit***

De laatste en vierde laag is wat Dewulf authenticiteit of 'je authentieke zelf zijn' noemt. De beschrijving die hij daarvoor geeft leunt erg aan bij de tweede laag, nl. het gevoel hebben dan de tijd vliegt: "Elk uur dat de tijd de voorbije week vloog, was je dus je authentieke zelf" (2023, p. 17).

## **3.3 Hoe worden talenten duidelijk?**

### ***Welke talenten zijn er?***

In zijn publicaties bespreekt Dewulf 39 concrete talenten. Hij legt uit waar de voldoening voor het individu precies in zit en welke randvoorwaarden nodig zijn om elk talent te laten ontplooiën.

### ***Hoe worden talenten duidelijk?***

Volgens Dewulf bestaan talenten niet louter in het denken van mensen. Ze komen tot uiting en worden zichtbaar en herkenbaar via activiteiten. Het talent is niet de activiteit zelf, maar is er wel nauw mee verbonden (2021, p. 14). Door activiteiten kunnen talenten ontdekt en benoemd worden. Dewulf noemt die stap het activeren van talenten, die anders passief zouden blijven. Hij spreekt in dat verband ook van "talent in actie".

Naast het aangeboren aspect van talent en het gedrag dat nodig is om talent te tonen, benadrukt Dewulf dat de context een bepalende rol speelt. Een context kan talent zichtbaar maken of kansen creëren om een talent op een andere of sterkere manier te gebruiken. Omgekeerd kan de context er ook toe leiden dat talent latent of onbenut blijft. Zo komt hij tot een voor het talentdenken belangrijke optelsom van voorwaarden:

#### **Talent + gedrag + context**

Dewulf stelt bovendien dat het herkennen van talent vaak niet zonder hulp van anderen gebeurt. Goede schrijvers die enkel in hun dagboek schrijven, beseffen zelf vaak niet dat ze goed kunnen schrijven. "En dat is meteen al een grote paradox," schrijft Dewulf, "want aangezien het gaat om activiteiten die je moeiteloos volbrengt, ben je misschien wel de laatste die eraan denkt dat het om talent gaat" (Dewulf 2020, p. 27).



Context is op een andere manier eveneens van belang. Ze maakt duidelijk dat mensen niet alleen naar hun individuele talenten moeten kijken. Volgens Dewulf gaat talentontwikkeling ook samen met verantwoordelijkheid - niet alleen voor jezelf, maar ook voor anderen en voor de wereld rondom je. We komen hier in het volgende deel op terug.

---

## 4 SITUERING VAN HET TALENTDENKEN IN DE WETENSCHAPPELIJKE LITERATUUR

### 4.1 De positieve psychologie

Het werk van Dewulf vertrekt duidelijk vanuit een positieve benadering van wat mensen doen en kunnen doen. Hij stelt dat het tijd is voor “een positieve revolutie”. In een TED-talk verwoordt hij dat als volgt: “*It’s time that we look at children based on their strengths, their possibilities, and their desire to grow in the direction of their ambitions and aspirations. It’s time we look at adults in the same way.*” (<https://www.youtube.com/watch?v=QHMust1vq7Q>)

Dewulf sluit hiermee aan bij een bekende stroming binnen de psychologie: de positieve psychologie, ook wel *strength-based* psychologie genoemd. Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, Barbara Fredrickson en Christopher Peterson behoren tot de meest toonaangevende auteurs in dit vakgebied. Dit zijn ook de auteurs waar Dewulf vaak naar verwijst. Het werk van Dewulf vertoont ook een sterk verwantschap maar meer populariserende schrijvers zoals Ken Robinson die eveneens sterk terugvallen op inzichten uit de positieve psychologie.

De positieve psychologie is een specifieke en relatief jonge tak binnen de psychologie. Gable en Haidt definiëren haar als “*the study of the conditions and processes that contribute to the flourishing or optimal functioning of people, groups, and institutions*” (Gable & Haidt, 2005: 103). Volgens hen is deze stroming sinds de jaren 2000 sterk gegroeid, juist omdat er een grote behoefte aan bleek te zijn. Anders dan andere takken binnen de psychologie, biedt de positieve psychologie namelijk niet alleen een eigen perspectief op menselijk denken en handelen, maar levert ze ook concrete handvatten om hiermee aan de slag te gaan (Medina Cárdenas, 2019: 3). In de voorbije twee decennia leidde dit niet alleen tot nieuw wetenschappelijk onderzoek, maar ook tot een breed scala aan methodieken en begeleidingspraktijken. De aanpak van Dewulf is daar een voorbeeld van. Op zijn website noemt Dewulf onder andere *appreciative inquiry* en *strength-based development*. Dit zijn twee specifieke aanpakken die passen onder de brede noemer van positieve psychologie. De website [positivepsychology.com](http://positivepsychology.com) vermeldt in het totaal negentien soorten interventies die wortelen in de positieve psychologie. Al deze interventies richten zich op het vergroten van geluk, welzijn en positieve cognities en emoties (Keyes, Fredrickson, & Park, 2012), want dat is het eigen en ook unieke aspect van de positieve psychologie.

Samenvattend kunnen we dus zeggen dat hoewel de positieve psychologie een relatief nieuw studiegebied is, ze in korte tijd toch een sterke ontwikkeling heeft doorgemaakt. Dat heeft geleid tot een uitgebreide set aan methodieken en praktijktoepassingen en ook een groeiend corpus van wetenschappelijk onderzoek. En daarmee samenhangend ook een groeiende populariteit.

## 4.2 Belangrijkste verdiensten van de positieve psychologie

Een van de belangrijkste bijdragen van de positieve psychologie is de expliciete verschuiving van een pathologisch perspectief naar een benadering gericht op sterktes en krachten. Waar de klassieke psychologie zich vooral toelegt op het opsporen, begrijpen en behandelen van psychische stoornissen (met de *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* als richtinggevend instrument), legt de positieve psychologie de nadruk op welbevinden, veerkracht, optimisme, hoop, sterktes - en dus ook talenten.

Zowel in praktijkgericht als wetenschappelijk onderzoek heeft deze paradigmaverschuiving ertoe geleid dat thema's die voordien nauwelijks werden bestudeerd – zoals welbevinden, geluk en positieve emoties – (terug) meer aandacht kregen. Ze werden ook meetbaar en onderzoekbaar gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan meetinstrumenten zoals het PERMA-model (Seligman, 2011) of de *Subjective Happiness Scale* (Lyubomirsky & Lepper, 1999).

De opkomst van de positieve psychologie betekende niet alleen een verschuiving in de wetenschap van de psychologie, maar evenzeer – en misschien zelfs nog meer – in de praktijk ervan. In onderwijs, werkcontexten, zorg en andere domeinen werden tal van interventies ontwikkeld en getest. Zoals hierboven al vermeld, leidde dit tot een breed scala aan interventies die vandaag op grote schaal en met veel enthousiasme worden toegepast.

## 4.3 Vier kritieken op de positieve psychologie

De positieve psychologie beïnvloedde het domein van de psychologie vanaf het begin vrij sterk. Toch roepen de basisaannames van dit paradigma discussie op. Hieronder lichten we de belangrijkste punten van debat toe.

1. Hoewel het aantal wetenschappelijke publicaties binnen de positieve psychologie toeneemt, blijft de wetenschappelijke onderbouwing voorlopig beperkt (Siegmeier, 2024). Veel concepten binnen de positieve psychologie zijn moeilijk ook te operationaliseren. Noties zoals geluk en welbevinden zijn sterk subjectief en dus afhankelijk van persoon en context. Dat leidt tot methodologische vragen, bijvoorbeeld over de *face validiteit* van onderzoek naar welbevinden (Held, 2004). Kun je concepten zoals welbevinden eigenlijk wel objectief meten, of zijn zulke begrippen per definitie persoonlijk, sociaal en cultureel bepaald? Een bijkomende reden voor de zwakke *evidence base* is dat de positieve psychologie natuurlijk pas recent aan academische opmars begon. Wetenschap ontwikkelt zich traag.
2. Critici wijzen erop dat de positieve psychologie door haar nadruk op positiviteit en welbevinden het belang van negatieve emoties, zoals angst, boosheid en verdriet, vergeet of zelfs negeert. Negatieve emoties blijven onderzoeksmatig relevant. Het overbenadrukken van positieve emoties, zoals welbevinden, kan er bovendien toe leiden dat negatieve gevoelens als sociaal en moreel ongepast worden ervaren. Dit kan vervolgens resulteren in het onderdrukken van negatieve gevoelens of in 'victim-blaming' ten opzichte van mensen die geen welbevinden ervaren of kunnen ervaren (Illouz & Cabanas, 2018). Daarbij aansluitend: de nadruk op positiviteit en welbevinden kan ook tot een impliciete of expliciete "geluksdwang" leiden: het – vaak demotiverende - gevoel dat iedereen zijn eigen talenten moet ontdekken. Deze kritiek hoort

ook bij een breder en minder scherp vraagstuk: hoe normatief geladen is het onderzoeks-terrein van de positieve psychologie? Is het een terrein dat objectiviteit als principe vooropstelt, of wordt dit overschaduwd door strategische motieven, bijvoorbeeld om mensen of groepen te helpen (Brandt, 2004)?

3. Een andere algemene kritiek op de positieve psychologie is dat zij sterk individu-gericht denken bevordert (Cabanas, 2018). De positieve psychologie koppelt kernconcepten zoals geluk, talent en welbevinden aan de psychologische constitutie van het individu. Ze legt daarbij weinig tot geen nadruk op de groep of samenleving. Wanneer men deze concepten los van de context analyseert - zoals cultuur, opvoeding en onderwijs - ontstaat het risico dat het individu als volledig verantwoordelijk wordt gezien voor zijn of haar eigen positieve emoties en de gevolgen daarvan, bijvoorbeeld bij het maken van keuzes in onderwijs of werk. Hierdoor negeert men het interactionele en collectieve niveau van positieve emoties (Christopher, 2008). Sommige auteurs beschouwen de positieve psychologie daarom als een illustratie van de geïndividualiseerde en neoliberale samenleving (Cabanas, 2018). Tegelijkertijd kan worden betoogd dat in veel takken van de psychologie het gedrag en mentale processen van het individu centraal staan.
4. Een vierde belangrijk thema in het wetenschappelijk debat over positieve psychologie, en talenten in het bijzonder, is de vraag of talenten aangeboren zijn (je hebt ze of niet) of dat mensen ze kunnen ontwikkelen, waardoor ze in de loop van de tijd kunnen veranderen. Dit debat is in zekere zin eindeloos, omdat men argumenten voor beide standpunten kan aandragen. Beide standpunten brengen ook risico's met zich mee. Vooral de implicaties van de stelling dat talent aangeboren en dus genetisch bepaald is, zijn uitgebreid beschreven.

In het treffend getitelde boek *The Genius in All of Us* (2010) schrijft David Shenk dat de gedachte dat talent volledig bij de geboorte vastligt, niet te onderbouwen is. Hoewel dit idee voor veel mensen misschien geruststellend is ("*Thinking of talent as innate makes our world more manageable, more comfortable. It relieves a person of the burden of expectation*", p. 99), betoogt hij, gesteund door veel onderzoek, het volgende:

*"Intelligence is not fixed but waiting to be developed. Athletic prowess is not preordained but awaits training. Musical ability lies dormant in all of us, calling for early and sustained incantation. The potential for creativity is built into the architecture of our brains. All these are a function of influence and process – far from fully controllable, but also quite the opposite of fixed and predetermined."* (2010: 111).

Maarten Simons en Jan Masschelein (2021) wijzen erop dat onderwijs dat uitgaat van de gedachte dat iemand aangeboren talenten heeft, automatisch een doeloriëntatie bevat. De leerling moet worden waar hij of zij aanleg of talent voor heeft, omdat talenten niet verloren mogen gaan. Hierdoor sluit dit onderwijs een meer open benadering uit: elke leerling zou immers nog alles kunnen worden en moet daar de kans toe krijgen. Met andere woorden, talentgebaseerd onderwijs kan in strijd zijn met het principe van gelijke onderwijskansen. Breder bekeken kan de focus op aangeboren talent ertoe leiden dat een samenleving zich verliest in haar eigen talentenkaart. Zo vergeet men hoe groot het leerpotentieel van mensen eigenlijk is (Sennett, 2008).

Het debat tussen *nature* en *nurture* rondom talenten blijft hoe dan ook levendig. Steeds meer onderzoekers zoeken echter naar een compromis tussen deze twee opvattingen (Preckel & Vock, 2021). Zij beschouwen talent als een aanleg die mensen bezitten, maar die zich verder ontwikkelt door gerichte training. Talent maakt dus deel uit van de aanleg waarmee een kind geboren wordt, aangezien niet iedereen bij de geboorte hetzelfde is. Tegelijkertijd kan het talent ook verder groeien. In de positieve psychologie spreken ze in dit verband doorgaans liever over een 'sterkte' (*strength*) dan over een 'talent'.

#### 4.4 De verhouding van het talentdenken van Dewulf tegenover de kritieken op de positieve psychologie

In deze paragraaf passen we de vier bovenstaande kritieken toe op het werk van Dewulf en gaan we na of ze ook voor zijn talentdenken opgaan.

1. Luk Dewulf schrijft op een toegankelijke en populariserende manier voor een breed publiek. Door te kiezen voor dit type uitgaven bevatten zijn teksten doorgaans weinig verwijzingen naar wetenschappelijke literatuur. De meeste referenties zijn terug te vinden in zijn basiswerk *Ik kies voor mijn talent* (met als ondertitel *Het basiswerk voor talent*) uit 2009. In die publicatie verkent Dewulf onder meer verschillende referentiekaders voor talent en gaat hij uitgebreid in op de literatuur rond het begrip 'flow'. Zijn werk is dus duidelijk beïnvloed door diverse auteurs en denkkaders, en sluit daarmee goed aan bij de jonge stroming van de positieve psychologie. Dewulfs werk blijft wel eerder *evidence-informed* dan strikt *evidence-based*. Daarmee bedoelen we dat hij als auteur zijn uitgangspunten en beweringen niet zelf systematisch onderbouwt met eigen wetenschappelijk onderzoek. Dit geldt zowel voor zijn eigen definitie van talent als voor stellingen zoals: "Ongeveer 30% herkent zich in het talent van de 'bezige bij'" of "Iedereen heeft ongeveer 10 à 14 talenten". Daarnaast stelt hij dat mensen via hun talenten veerkracht kunnen opbouwen, maar ook die bewering wordt niet met harde wetenschappelijke bewijsvoering onderbouwd. De grondslag van dergelijke stellingen en beweringen komt voornamelijk uit de praktijk zelf en de vele honderden talentgesprekken die Dewulf en zijn collega's al voerden.

Hetzelfde geldt voor de opbouw van instrumenten, zoals MyTalentBuilder. Het is niet duidelijk op welke data deze tool is gebaseerd of hoe de betrouwbaarheid ervan werd getest. Op zich is dat niet verrassend. Dewulf profileert zich immers niet als onderzoeker, maar eerder als begeleider. Vanuit dat perspectief is het niet evident – en misschien zelfs niet wenselijk – om zijn publicaties en instrumenten langs een strikt wetenschappelijke meetlat te leggen, laat staan om de lezer dergelijke wetenschappelijke, en vaak minder wervende, informatie mee te geven.

Het blijft bovendien ook moeilijk om de aannames en redeneringen in het talentdenken - zowel die van Dewulf als van anderen - te verifiëren of falsifiëren. Dat komt doordat het vaak gaat om abstracte en theoretische concepten zoals talent, flow, voldoening, authenticiteit en 'jezelf zijn'. Ook worden metaforen gebruikt, zoals 'je batterijen opladen' of 'bruggen bouwen'. Zulke begrippen zijn lastig te vertalen naar meetbare variabelen en daardoor moeilijk empirisch te toetsen. De precieze positionering van sommige concepten blijft bovendien vanuit wetenschappelijk oogpunt soms wat vaag. Dewulf spreekt bijvoorbeeld zowel over 'in je talent staan', als over 'vanuit je talent aan de slag gaan' en 'je talent realiseren'. Daardoor blijft

onduidelijk of talent iets is wat je moet vinden, iets wat je moet gebruiken, of iets wat je moet ontwikkelen. Of alle drie.

Tegelijk kunnen de gebruikte metaforen en begrippen wel goed aansluiten bij persoonlijke ervaringen en daardoor herkenbaar zijn, bijvoorbeeld in talentgesprekken. Op die manier kunnen ze zeker het denken van mensen positief beïnvloeden. Net daar ligt duidelijk de ambitie van Dewulf. Wat zouden dus kunnen stellen dat de publicaties van Dewulf er eerder zijn “to improve” dan “to prove”.

Samengevat beschikken we over weinig directe wetenschappelijke en empirische evidentie voor het talentdenken zoals Dewulf dat beschrijft. Bovendien is het moeilijk om het talentdenken in zijn geheel empirisch te toetsen. Dat komt vooral doordat niet alle concepten precies of ‘toetsbaar’ zijn omschreven, wat hun operationalisering bemoeilijkt. Naast wetenschappelijke evidentie voor de grondslagen van het talentdenken van Dewulf is er ook weinig evidentie met betrekking tot de toepassing van dat denken in onderwijs. Het verder werken aan wetenschappelijke bewijsvoering hierover lijkt zeker aangewezen voor een aanpak die vandaag al zoveel succes kent in het onderwijs. Wetenschappelijk onderzoek zou op verschillende elementen kunnen slaan:

- Hoe wordt een educatief programma gebaseerd op het talentdenken van Dewulf geïmplementeerd/uitgevoerd (*implementatieonderzoek*);
- Hoe wordt zo'n programma ervaren door de betrokkenen? (*onderzoek over perceptie en ervaringen*);
- Wat brengt het programma effectief teweeg bij de beoogde doelgroep, op korte en lange termijn? (*effect- of impact-onderzoek*).

Voor haar masterthesis (2024) voerde Viola Siegmeier een effectonderzoek naar het programma ‘Talent in Actie’ in Nederland. Dit programma is eveneens gebaseerd op het werk van Dewulf, maar is toch anders dan ‘CampusTalent’ in Mechelen.

Het onderzoek van Siegmeier werd uitgevoerd op een basisschool en betrof 113 kinderen van 8 tot 13 jaar. De resultaten laten zien dat kinderen van die leeftijd goed in staat zijn hun eigen talenten te herkennen, terwijl leerkrachten hier moeite mee hadden. De zelfherkenning van talenten hing positief samen met de ervaren kwaliteit van leven bij de kinderen. Veel kinderen gaven aan hun talenten regelmatig op school te kunnen benutten.

De herkenning van talenten door leerkrachten had geen aantoonbaar effect op het welzijn of leerprestaties. Leerkrachten bleken vooral bij kinderen talenten te herkennen die zij zelf ook bezitten, wat kan duiden op een cognitieve bias. De studie pleit voor een gerichte ondersteuning van leerkrachten in het herkennen (en gebruiken) van diverse talenten.

2. Het klopt dat Dewulf negatieve emoties, zoals angst, boosheid en verdriet, niet centraal stelt in zijn denken over talent. Toch negeert hij de keerzijde van talenten niet. Hij besteedt juist expliciet aandacht aan redenen waarom mensen hun talenten niet benutten. Zo wijst hij erop dat mensen zich soms te veel laten leiden door wat anderen van hen vinden of belangrijk achten. Daardoor zetten ze hun talenten niet in. Ook beschrijft hij hoe mensen hun talenten soms op anderen projecteren of deze aan anderen opleggen. Daarnaast benadrukt hij dat elk talent negatief kan worden belicht of geframed. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer men vertrekt vanuit een deficitbenadering. Verder stelt hij dat talenten onder stress in “overdrive” kunnen gaan, waardoor ze hun positieve kracht verliezen.

Tegelijk blijft het werk van Dewulf duidelijk normatief van aard. Zijn publicaties presenteren zich als (zelf)hulpboeken en hebben expliciet de bedoeling mensen te ondersteunen in de zoektocht naar hun talenten en het inzetten ervan. Hij stelt onverholen dat mensen genieten van met talenten bezig te zijn, ze er gezonder van worden, ... Anders dan bij wetenschappelijk onderzoek is die normatieve keuze bewust en staat het bij Dewulf ook geen wetenschappelijke principes (zoals objectiviteit) in de weg.

3. Het talentdenken van Dewulf vertrekt vanuit een psychologische benadering. Het legt de nadruk op individuele principes, zoals aanleg en de persoonlijke ervaring van talenten. Daarbij focust het sterk op de opbrengsten van talentgebruik voor het *individu*. De meerwaarde voor de groep – zoals een bedrijf, organisatie of school – komt wel aan bod, maar in mindere mate. Waar Dewulf nauwelijks aandacht aan besteedt zijn de maatschappelijke verantwoordelijkheden of implicaties van talentontwikkeling. Hij gaat zo voorbij aan de mogelijkheid dat sommige talenten maatschappelijk weinig betekenisvol kunnen zijn, of zelfs schadelijk voor samenleving of natuur. Die morele macro-dimensie blijft grotendeels buiten beeld. Waar ‘verantwoordelijkheid’ toch aan bod komt, blijft hij dat betrekken op het individu. Dewulf bespreekt dus niet wat de maatschappelijke waarde of meerwaarde is van het inzetten van talenten.

Toch negeert hij de (maatschappelijke) context niet volledig. Hij benadrukt juist de maakbaarheid van die context, bijvoorbeeld in een schoolomgeving. Volgens hem is het mogelijk om de context zo te ontwerpen dat ieder individu kan uitblinken op basis van zijn of haar talent. Dat vraagt om een sterk op het individu afgestemde omgeving. Daarnaast vergt het ook specifieke vaardigheden van professionals: zij moeten in staat zijn om het talent van een ander te herkennen en te benoemen, ook als het buiten hun eigen expertise valt. Dewulf stelt dus de context in functie van het individu en niet (zoals vaak in neoliberal denken) het individu in functie – of inpasbaar – in de context.

Zoals eerder aangehaald, er zit dus wel degelijk een interactioneel aspect in Dewulfs benadering van talentdenken. Aspecten als organisatieontwikkeling zijn aanwezig in zijn werk, al zijn ze voor de meeste boeken niet het uitgangspunt.

4. Zoals in de inleiding van deze paper al verduidelijkt, kiest Dewulf in het nature-nurture debat voor een (veilige) tussenweg. Enerzijds typeert hij talent expliciet als een natuurlijke aanleg of gave. Anderzijds zijn talenten ook verder inzetbaar en ontwikkelbaar. Zo moeten in “actie” komen. Welke aspect van talenten juist bij geboorte aanwezig zijn en hoe ze precies genetisch bepaald zijn? In welke mate onze genetica onze talentontwikkeling precies determineert en of het niet mogelijk is dat we bij het vaststellen van talenten er gemakshalve vanuit gaan dat iemand er wel een aangeboren talent zal voor gehad hebben? Dat zijn allemaal kwesties waar Dewulf niet in doorgaat en die eerder het terrein van wetenschappelijk onderzoek zijn.

## 5 SAMENGEVAT

- **Kern van het talentdenken:** Dewulf ziet talent als een natuurlijke aanleg met het potentieel om ergens goed in te worden. Talenten zijn geen concrete vaardigheden of competenties, maar generieke patronen in denken of doen. Ze kunnen ontwikkeld worden, maar zijn niet aan te leren zoals competenties.
- **Vier kenmerken van talenten:** Talent manifesteert zich volgens Dewulf via vier kenmerken: (1) het gaat moeiteloos en geeft voldoening, (2) je verliest het tijdsbesef, (3) de activiteit laadt je mentaal op, en (4) het sluit aan bij je authentieke zelf.
- **Ontstaan en herkenning van talent:** Talenten worden zichtbaar door gedrag en activiteit in een bepaalde context. Ze zijn niet vanzelfsprekend voor degene die het talent bezit en worden vaak pas door anderen herkend. Activatie van talent vereist dus zowel zelfinzicht als externe feedback.
- **Rol van context en verantwoordelijkheid:** Dewulf benadrukt het belang van een context die talent zichtbaar maakt en ondersteunt. Hoewel zijn benadering sterk individueel gericht is, erkent hij dat talentontwikkeling ook verantwoordelijkheid inhoudt voor anderen en de omgeving.
- **Verankering in de positieve psychologie:** Het talentdenken van Luk Dewulf sluit aan bij de positieve psychologie, een relatief jonge stroming binnen de psychologie die zich richt op het bevorderen van welzijn en het benutten van krachten en mogelijkheden. Een benadering die bovendien goed past bij de tijdsgeschiedenis. Dewulf verwijst naar auteurs zoals Seligman en Fredrickson, en gebruikt benaderingen zoals *appreciative inquiry*.
- **Beperkingen in wetenschappelijke onderbouwing:** Ondanks de populariteit van de positieve psychologie en Dewulfs werk, bestaat er kritiek op de beperkte wetenschappelijke basis, onder andere vanwege moeilijk te operationaliseren concepten. Dewulfs eigen werk bevat weinig empirische onderbouwing (bv. over de verdeling van talenten), en zijn instrumenten zijn methodologisch moeilijk te toetsen. Ze zijn er ook veeleer “to improve” dan “to prove”. Toch biedt het werk zeker ook kansen voor wetenschappelijk werk, zeker wanneer de basisprincipes toegepast worden in een context zoals het onderwijs.
- **Normatieve en individualistische benadering:** Dewulf focust sterk op het individu, met weinig aandacht voor collectieve of maatschappelijke of zelfde politieke dimensies van talentdenken. Zijn benadering is normatief van aard, gericht op zelfontplooiing en welzijn, eerder dan op objectieve wetenschappelijke toetsing of maatschappelijke reflectie.
- **Omgaan met negatieve emoties en context:** Hoewel Dewulf negatieve emoties niet centraal stelt, erkent hij wel obstakels in het benutten van talent. Hij gaat ook uit van een maakbare context, waarbij de omgeving moet worden afgestemd op het individu om talentontwikkeling mogelijk te maken. Dit zijn belangrijke aspecten, bijvoorbeeld in een schoolomgeving.
- **Standpunt in nature-nurture debat:** Dewulf kiest voor een middenpositie: talent is aangeboren, maar moet verder ontwikkeld worden. Hij gaat echter niet in op diepere genetische of ontwikkelingsbiologische vragen, wat zijn benadering afbakent van meer academische visies op talentontwikkeling.



## 6 REFERENTIES

- Brandt, S. (2024). *Kritik der Positiven Psychologie*. Psychosozial-Verlag.
- Cabanas, E. (2018). Positive psychology and the legitimization of individualism. In E. Cabanas & E. Illouz, *Manufacturing happy citizens: How the science and industry of happiness control our lives* (pp. 109–140). Polity Press.
- Csikszentmihályi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Dewulf, L. (2021). *De talentenfluisteraar: Haal het beste uit jezelf*. LannooCampus.
- Dewulf, L. (2023). *Mijn school kiest voor mijn talent: Elk kind & elke leraar laten schitteren*. LannooCampus.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2).
- Illouz, E., & Cabanas, E. (2018). *Happiecratie: Hoe de industrie van het geluk ons leven bepaalt*. De Bezige Bij.
- Keyes, C. L. M., Fredrickson, B. L., & Park, N. (2012). Positive psychology and the quality of life. In K. C. Land, A. C. Michalos, & M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life research* (pp. 99–112). Springer.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155.
- Preckel, F., & Vock, M. (2021). *Hochbegabung: Ein Lehrbuch zu Grundlagen, Diagnostik und Fördermöglichkeiten* (2e ed.). Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. Simon & Schuster.
- Sennett, R. (2008). *De ambachtsman. De mens als maker*. Amsterdam Meulenhoff.
- Shenk, D. (2010). *The genius in all of us: Why everything you've been told about genetics, talent, and IQ is wrong*. Icon books.
- Siegmeier, V. (2024). *Exploring the role of "Talents in Action" in children's quality of life and academic success* (Ongepubliceerde masterproef).
- Simons, M., & Masschelein, J. (2021). *Looking after school: A critical analysis of personalisation in education*. KULeuven.