

Belgische 'KernTalenten' geven concrete handvatten

De juiste mens op de juiste plek

De juiste mens op de juiste plek. Dat is de basis voor gezond werken, zowel voor cliënten als voor onszelf. Hoe krijg je dat voor elkaar? Met een KernTalenten-analyse kan je het burn-outgevaar en het bore-outgevaar concreet duiden.

tekst Frans Corten

Hoe begeleid je iemand naar goed passend werk? Vaak gebruiken we een tussenstap in de vorm van een persoonlijkheidsprofiel. Bij sommige cliënten werkt dat prima. Bij anderen blijft het wringen: de gebruikelijke persoonlijkheidstesten zijn voor hen te grof van opzet. In België blijkt er iets heel moois ontwikkeld, dat in niets lijkt op wat er al was: de KernTalentedanalyse.

De Vlaamse recruiter Danielle Krekels (1962) ontdekte min of meer toevallig een systeem dat uitgaat van iemands potentieel en 'goesting' (intrinsieke motivatie). In haar selectiegesprekken met ingenieurs interesseerde zij zich voor hun basisschooltijd. Wat deden ze als 'onbevanging kind' het liefst? Na meer dan 10.000 diepte-interviews begon ze een patroon te ontdekken. Zij kon 23 zogenoemde 'KernTalented' aanwijzen, die in de kindertijd al vastliggen en als volwassene een grote voorspellende waarde blijken te hebben. Zo'n KernTalent is een combinatie van aard, potentieel en goesting.



De 23 KernTalented

- Pragmatisch creatief
 - Artistiek, esthetisch creatief
 - Grenzeloos fantasievol creatief
-
- Abstracte problem solver
 - Proactief brede kennisvergaring
 - Proactief diepgaande kennisvergaring
-
- Strategisch inzicht/ lange-termijndenken
 - Structuur op hoofdlijnen
 - Plannen en ordenen op detailniveau
-
- Organiseren van sociale evenementen
 - Sympathische empathie en zorgdragen
 - Pure transpositie-empathie
 - Flexibiliteit en beïnvloedbaarheid
-
- Passief sociaal samenzijn
 - Actief sociaal in los verband
 - Actieve teamplayer in gestructureerd verband
-
- Volharding en focus
 - Competitiviteit
-
- Initiatief en autonomie
 - Ondernemen en risico's nemen
-
- Informatie overdragen
 - Verkopen en overtuigen
 - Entertainment en showbehoefte

Zo ontdekte ze drie verschillende creativiteiten. De kinderactiviteiten 'Lego, Meccano, dingen uit elkaar halen, poppenkleertjes breien, enzovoort' zijn een aanwijzing voor het eerste KernTalent: de aanleg voor functionele creativiteit.

(in 3 tot de macht 3 = 27 combinaties van creativiteit).

94 miljard combinaties

Hierboven is een lijst van alle KernTalented opgenomen. Omdat voor de 23 Kern-

Wie als kind al heel erg hield van competitieve sporten, is later nog steeds competitief

Daarnaast zijn er nog de artistieke creativiteit, die over kleur en vorm gaat, en de fantasievolle creativiteit, die over ideevorming en out-of-the-box-denken gaat. Elk van de drie heeft zijn eigen score (klein, half of sterk) en samen bepalen ze iemands wijze van creatief zijn

Talented alle combinaties van 'klein', 'half' of 'sterk' mogelijk zijn, vormt dit een veel sterkere differentiatie en nauwkeurigheid dan in andere systemen. Er zijn geen vaste persoonlijkheidstypes, enkel combinaties van mogelijke scores die je vervolgens per geval kunt duiden. »

Dit maakt de uitslag genuanceerd en herkenbaar. Heeft iemand veel gevoel voor strategie en politiek, maar wil hij zelf geen politieke spelletjes spelen? Dat komt er dan in deze nuance uit. Is iemand heel autonoom, maar wil hij toch geen eigen bedrijf beginnen? Ook dat is een mogelijke combinatie. Totaal zijn er 94 miljard combinaties mogelijk, waardoor ieder mens zijn eigen profiel heeft. Er zijn wel enkele typerende combinaties. Een voorbeeld: sterke scores op zowel 'willen zorgen', 'empathie' als 'flexibiliteit' maken iemand kwetsbaar voor misbruik, waarbij alleen een sterke 'structuur op hoofdlijnen' of 'strategie' dit kan compenseren.

Wie als kind heel erg hield van competitieve sporten, is later nog steeds competitief. Zo iemand fleurde vaak op als hij in competitie wordt gezet met een collega of concurrent. Hij gaat beter presteren en het maximale uit zichzelf halen. Doet hij dat ook ten koste van anderen? Wil hij ook per se de beste zijn? Dat weten we nog niet, want dat hangt van een vijftal andere KernTalenten af.

Wie daarentegen erg klein scoort op het KernTalent van 'competitiviteit', houdt er helemaal niet van om in competitie te gaan met een ander. Zo iemand verliest dan energie. Heeft zo iemand dan geen ambitie? Nee hoor, dat hangt weer van andere KernTalenten af. Misschien is hij zeer gedreven door inhoud, resultaat of impact van zijn werk.

Differentiatie

Krekels heeft er in haar 25-jarige onderzoek steeds voor gezorgd dat haar methode voor alle geïnterviewden bleef kloppen. Zij werkt niet met gemiddelden of statistiek. Dat maakt haar metho-

de uniek: ze is niet gebaseerd op enige andere methode of theorie (zelfs niet op de archetypen van Jung of de Big Five), maar volledig uit de praktijk ontstaan. De grote kracht is de differentiatie en daardoor de juistheid, zelfs voor bijzondere gevallen als bijvoorbeeld hoogbegaafden of hoogsensitieve personen

KernTalenten direct te ontzien. Voor sommige mensen valt administratief werk of een chaotische omgeving daaronder. Het veelgebruikte motto 'met eenvoudig werk re-integreren' heeft dan een averechts effect. Misschien is het wel veel beter om zo iemand een innovatief project te laten opzetten: 'zoek eens uit hoe

Bore-out ontstaat als je niet minstens 70 procent van je sterke KernTalenten kwijt kunt in je werk

(HSP). "Alsof mijn DNA wordt voorgelezen", "Angstwekkend juist", en "Had ik dit maar twintig jaar eerder geweten", zeggen mijn kritische cliënten.

Burn-out en bore-out

Met een KernTalentenanalyse kan je zowel het burn-outgevaar als het bore-outgevaar concreet duiden. Als je kleine KernTalenten veel of vaak moet gebruiken veroorzaakt dat energieverlies en dit kan uiteindelijk tot burn-out leiden. Bekende voorbeelden: moeten 'zorgen', bezig moeten zijn met administratieve details, in competitie moeten treden, jezelf moeten verkopen. Als dit kleine KernTalenten zijn, kosten ze energie, ook al kan je het wellicht best goed en krijg je er zelfs complimenten voor. Bore-out is soms een nog groter probleem dan burn-out. Bore-out ontstaat als je niet minstens 70 procent van je sterke KernTalenten kwijt kunt in je werk. Met de cliënt kan je per sterk KernTalent nagaan of het in het werk zit, en zo niet, of er wellicht een extra taak te bedenken is waar de cliënt zijn ei in kwijt kan. Soms hebben cliënten wel meer dan 15 sterke KernTalenten en lossen ze dit op met een serieuze hobby of sport naast het werk. Voor zo iemand is dat van wezenlijk belang om bore-out te voorkomen. De halve KernTalenten zijn van minder belang: die kan je naar wens wel of niet gebruiken.

Re-integratie

Bij een re-integratieproces na uitval op het werk, is het van belang om de kleine

we met dit nieuwe onderwerp in onze organisatie aan de slag kunnen'. Als zoiets hoort bij de sterke KernTalenten, zal dat geleidelijk steeds meer energie geven. Soms is juist moeilijker werk de sleutel naar gezond werk! Voor anderen is 'competitie' een energielek. Dan is het zaak om ze juist daarvoor af te scherpen. Zo kan je voor iedereen een traject op maat maken, dat bij de cliënt op grote medewerking kan rekenen.

Het is opmerkelijk dat er kennelijk al zoveel van de persoonlijkheid rond het vierde levensjaar vastligt. Of dit genetisch bepaald is of door de eerste opvoedingsjaren, daar zeggen de KernTalenten niets over. Professor Elke van Hoof, hoogleraar aan de VU Brussel op het gebied van stress, burn-out en aanpassing en zelf ook KernTalentenanalist, is inmiddels begonnen de KernTalentenmethode in een flinke steekproef wetenschappelijk te toetsen. De eerste resultaten zijn veelbelovend. «

Informatie

Krekels, D. (2012). Beken(d) Talent. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.

Meer informatie over de methode en de bijbehorende opleiding op www.werkenwaarde.nl en www.coretalents.be.

Frans Corten is zelfstandig loopbaancoach en expert op het gebied van hoogbegaafdheid bij volwassenen, waarover hij regelmatig publiceert. Daarnaast is hij erkend KernTalentenanalist en de KernTalentenopleider voor Nederland.



Foto Frans Corten