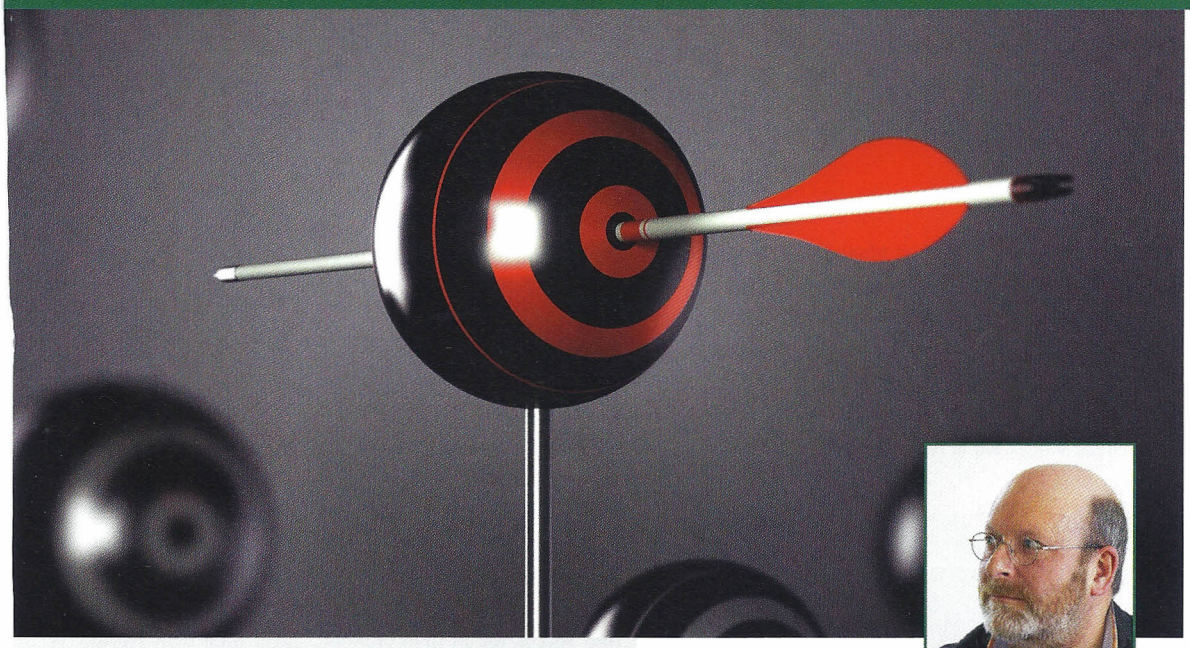

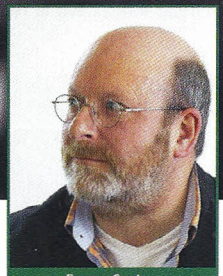

Frans Corten

De KernTalentenmethode

De goesting komt uit België

Frans Corten

Veel collega's gebruiken tests voor een vlotte start. Maar wat doe je als je werkt met een hoogbegaafde doelgroep die ver buiten het gemiddelde valt? Hoe een loopbaanadviseur, na een lange reis, zijn goesting in België vond.

Halverwege het voorgesprek pakt mijn cliënt zijn tas en zegt: "Ik heb ook nog een testrapport... " Mijn doelgroep bestaat uit hoogbegaafden en andere vreemde vogels en ik vermoed al dat hij er weinig mee kan. De testresultaten zijn voor mijn cliënten te algemeen: bij haast elke zin hebben ze serieuze bedenkingen. Al bij het invullen weten ze zich geen raad. Op veel vragen zouden ze graag twee totaal verschillende antwoorden willen geven, afhankelijk van de situatie, en dat laat de test dan niet toe. Sommige cliënten hebben al vijf loopbaan- of psychotherapietrajecten gevolgd, zonder concreet resultaat. Het lukt hen niet om een bevredigend loopbaandoel te bedenken: alles lijkt aanvankelijk even leuk en blijkt na twee jaar dodelijk saai. De bekende testen en methoden zijn vanuit het statistische gemiddelde bedacht en niet toepasbaar op – bijvoorbeeld –

hoogbegaafden. Ik had mij er, na tien jaar zoeken, al bij neergelegd dat ik het dan maar helemaal zonder testen moest doen.

De ommezwaai

En toen kwam er een cliënt uit Vlaanderen. Ook dit keer kwam er een rapport uit een tas. Het rapport zag er nogal rommelig uit, maar ik herkende mijn cliënt direct en kwam zelfs meer te weten dan hij me al verteld had. "Wie heeft dit rapport gemaakt?", vroeg ik nieuwsgierig. Ik kende de naam Danielle Krekels niet, maar wist direct: deze vrouw wil ik heel graag ontmoeten.

De omweg via de favorieten uit de kindertijd, maakt de methode krachtig

Enige tijd later reisde ik naar Tienen, waar het bedrijf CoreTalents gevestigd is. Krekels, de ontdekker van de KernTalentenmethode, hield mij al snel een vragenlijst voor. Ik mocht aankruisen welke spelletjes en andere activiteiten ik als kind dolgraag deed. Ze checkte mijn scores door even door te vragen naar de aard van de spelletjes. Zelfs de gedeeltelijke uitslag was al zeer herkenbaar voor mij. Ik toonde mijn enthousiaste interesse, waarop zij vroeg: "Waarom gaat ge d'n cursus niet doen?" Ik besloot ervoor te gaan en zei ja tegen de ruim drieduizend euro kostende cursus die in Brussel zou worden gegeven.

Het contact met CoreTalents was voor mij het begin van een spannend buitenlands avontuur. Wist u dat België "meer buitenland is dan de VS, Engeland of Australië" (Het Financieel Dagblad, 2014)? Samenwerken met Belgen is door de grote cultuurverschillen zeker niet eenvoudig. Juist omdat we dezelfde taal spreken, ontstaan gemakkelijk misverstanden zonder dat een van beiden het opmerkt: een acquisitiegesprek is in België een overnamegesprek, en ik kreeg even het imago dat ik probeerde bedrijven op te kopen, terwijl ik slechts over een onschuldig 'verkoopgesprek' vertelde. Een 'enerverende bijeenkomst' kan bij ons nochtans heel positief zijn, maar is in Tienen zonder meer zenuwslopend. O ja, en 'subiet' betekent: 'als ik zover ben' en niet 'onmiddellijk'. Een misverstand in gevoelslading zit in een klein hoekje.

De opleiding

In de zevendaagse KernTalentencursus 'Train de Professional' maakte ik kennis met een geheel nieuw zicht op mensen en hun talenten. In plaats van grove begrippen als 'introvert/ extravert' kwamen drie verschillende soorten 'naar buiten treden' aan de orde, waarbij een ander KernTalent dat met strategie, macht en status te maken heeft, ook een rol speelt. Ik slaagde met de hoogste onderscheiding en pas de methode sinds 2012 met succes toe in mijn praktijk. "Alsof mijn DNA wordt voorgelezen", "Angstwekkend juist", en "Had ik dit maar twintig jaar eerder geweten", zeggen mijn clienten. Behalve voor individuen gebruik ik de methode voor teams en zelfs voor hele organisaties. Het geeft verrassend snel inzicht in de optimale wijze van samenwerking en omdat het zo herkenbaar is, geeft het zelden problemen in de aanvaarding.

De kracht van de KernTalenten

Waardoor werkt de KernTalentenanalyse nu wel bij hoogbegaafden en andere cliënten die buiten het gemiddelde vallen? De methode is geheel los van andere methoden ontstaan doordat Krekels voor haar detacheringsbureau maar liefst tienduizend uitvoerige selectiegesprekken voerde met ingenieurs en wetenschappers, waaronder wel duizend hoogbegaafden. Vanaf het begin zat deze doelgroep al in het bestand. Zij begon ze uit pure belangstelling te vragen naar hun favoriete activiteiten als kind (voor de lichamelijke puberteit) en ontdekte geleidelijk aan patronen. Bepaalde activiteiten wezen naar bepaalde clusters van eigenschappen, en zo naar geschikte taken als volwassene. Dit inzicht was op zich niet nieuw: reeds in de jaren zestig vroeg professor Casimir van het Philips NatLab al of sollicitanten met plezier apparaten uit en in elkaar gezet hadden toen ze klein waren, of dingen gebouwd hadden met Lego of

Meccano. Zo niet, dan werden ze niet aangenomen op de ontwikkelafdeling.

In Krekels' systeem is 'Lego, Meccano, dingen uit elkaar halen, poppenkleertjes breien, enzovoort' het eerste KernTalent: de aanleg voor functionele creativiteit. 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 en samen bepalen ze jouw wijze van creatief zijn. Als je een sterk KernTalent oefent, realiseer je er snel en met plezier een competentie mee (als je IQ daarvoor voldoende hoog is). Dit is een wezenlijk verschil met andere methoden: het gaat niet over uiterlijk zichtbare competenties, maar over innerlijk 'zijn', potentieel én de 'goesting' er iets mee te doen.

Al puzzelend, combinerend en checkend bij mensen uit haar wereldwijde doelgroep, ontdekte Danielle 23 KernTalenten (zie tabel 1). Omdat alle combinaties van 'klein-half-sterk' mogelijk zijn, is dit een veel sterkere differentiatie dan in andere systemen. Er zijn geen vaste persoonlijkheidstypes, enkel combinaties van mogelijke scores die je vervolgens per geval kunt duiden. Daardoor wordt de uitslag genuanceerd en herkenbaar. Heb je veel gevoel voor strategie en politiek, maar wil je zelf geen politieke spelletjes spelen? Dat komt er dan in deze nuance uit. Ben je heel autonoom maar wil je 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.

Tabel 1. Lijst met 23 KernTalenten

Pragmatisch creatief
Artistiek, esthetisch creatief
Grenzeloos fantasievol creatief
Abstracte problem solver
Proactief brede kennisvergaring
Proactief diepgaande kennisvergaring
Strategisch inzicht/ langetermijndenken
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

Burn-out en Bore-out

Hoogbegaafden zijn vaak erg veelzijdig en kunnen veel dingen goed. Reeds in mijn allereerste artikel in 2002 schreef ik dat hoogbegaafden hun vitaliteit verliezen als ze in een subtalent werken. Dit blijkt overeen te komen met de 'kleine KernTalenten' van Krekels: als je deze veel of vaak moet gebruiken veroorzaakt dat energieverlies en dit kan uiteindelijk tot burn-out leiden. Met de KernTalenten kun je dit concreet benoemen en voorkomen. Bekende voorbeelden zijn: moeten 'zorgen', bezig moeten zijn met administratieve details, in competitie moeten treden, jezelf moeten verkopen. Als dit geen sterke, maar kleine KernTalenten zijn, kosten ze energie, ook al kan je het best goed en krijg je er zelfs complimenten over.

Bore-out is voor hoogbegaafden vaak een nog groter probleem dan burn-out. Bore-out ontstaat als je je sterke KernTalenten niet voor minstens 70 procent kwijt

kunt in je werk. Soms lossen mensen dit op met een serieuze hobby naast het werk. Hoogbegaafden hebben vaak twaalf of meer KernTalenten, waar het gemiddelde zes tot negen is. Een loopbaan van twaalf ambachten en dertien ongelukken heeft daar vaak mee te maken. Zij hebben veelzijdig werk nodig om het met goesting te kunnen blijven doen. Bijvoorbeeld als zelfstandig ondernemer (Reijseger, Peeters & Taris, 2014).

Kindertijd

KernTalenten kunnen niet met zelfherkenning bepaald worden: als je gewoon de beschrijvingen leest en je erin herkent, zegt dat maar weinig. Want dan let je vooral op de huidige competentie: op wat je kán of doet. Dat geeft verkeerde resultaten. Juist de omweg via de favorieten uit de kindertijd, maakt de methode krachtig – en echt niet alleen voor hoogbegaafden. Hangt dat allemaal niet erg af van het aangeboden speelgoed? Het blijkt van niet. Het aanbod in de kindertijd bepaalt wel hoe váák je iets deed, maar niet hoe gráág je iets deed. Elk kind komt wel ooit in contact met een van de speeltjes uit een cluster, en één sterk voorbeeld is al voldoende. In zeer armoedige omstandigheden kan een steen ook als autootje dienen en kun je met een takje tekenen in het zand. Een cliënte van mij komt van een boerderij op Texel. Ondanks de vele buitenspeelmogelijkheden en de vele dieren, zat zij het liefst binnen bij de kachel met een bibliotheekboek. Haar goesting lag en ligt bij het opdoen van kennis. Zij klom wel graag op de fiets, maar dan alleen om nieuwe boeken te halen in het dorp.

Danielle Krekels met haar boek 'Beken(d) talent' (foto: Frans Coften)

Het is opmerkelijk dat er al zoveel op het vierde jaar vastligt. Of dit genetisch bepaald is, of door de eerste opvoedingsjaren, daar zeggen de KernTalenten niets over. Prof. 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 wetenschappelijk te toetsen. Een van haar eerste bevindingen is dat deze niet voortbouwt op de bekende, maar nooit bewezen, archetypen van Jung. Vrijwel alle andere systemen doen dit wel.

KernTalenten van Danielle Krekels

Hoe is het nu mogelijk dat één persoon een systeem heeft weten te ontwerpen dat zo radicaal anders is? Dat heeft uiteraard ook met haar eigen KernTalenten te maken. Het KernTalent voor 'structuur op hoofdlijnen en helikopterview' bezit Danielle namelijk in het geheel niet, waar wij vermoeden dat andere methodiekontwerpers dit juist wel sterk hebben. Zij heeft er geen goesting voor om structuren te bedenken en hoofd- en bijzaken te onderscheiden. Wel houdt zij ervan om alles tot in detail vast te leggen en te ordenen. Een merkwaardige paradox. Juist daardoor kon zij het opbrengen geduldig ruim vijftien jaar empirisch onderzoek te verrichten en te blijven verzamelen, checken, en verbeteren, wat uiteindelijk leidde tot een hoofdstructuur van 23 KernTalenten: ontdékt, dus niet bedacht. Daarom past de structuur ook zo goed bij de levende werkelijkheid.

Kritische noot

Welke nadelen heeft het systeem? Niet alles zit erin. Zo moet er apart naar taalgevoeligheid gevraagd worden (in meertalig België voor veel functies relevant). De rapporten en de websites zijn nog niet helemaal afgestemd op de Nederlandse behoeften. Verder is de methode bijna even complex als het leven zelf, hoewel inmiddels de hoofdlijnen geautomatiseerd zijn. Het analyseren zelf is intensief en vraagt een gedegen opleiding. Een check op de antwoorden door een levende analist blijft noodzakelijk. Want als iemand graag met Lego speelde, maar de blokjes vervolgens niet gebruikte om te bouwen maar om mozaïeken te maken, duidt dit niet op technische, maar op artistieke creativiteit. Ook met de KernTalentenmethode zijn wij als loopbaanadviseurs nog gewoon nodig. ■

Frans Corten is zelfstandig loopbaancoach sinds 2001 en expert op het gebied van hoogbegaafdheid bij volwassenen, waarover hij regelmatig publiceert. Tevens is hij erkend KernTalentenanalist en de KernTalentenopleider voor Nederland. Meer informatie over de methode en de opleiding op www.werkenwaarde.nl en www.coretalents.be.

Bronnen

- België is meer buitenland dan de VS, Engeland of Australië. (2014, 16 augustus). *Het Financieel Dagblad.*
- Krekels, D. (2012). *Beken(d) Talent.* Antwerpen: Standaard Uitgeverij.
- Freijsen, R., & Kruunenberg, J. (2013). Aanpassen is geen optie: Loopbaanbegeleiding van hoogbegaafden. *Loopbaanvisie, 4*(4) 41-46.
- Nauta, N., & Corten, F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk (basisartikel). *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 10*(11): 332-335.
- Reijseger, G., Peeters M. C.W., & Taris, T. W. (2014). *Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers.* Utrecht: Universiteit Utrecht.

Alle artikelen van deze uitgave kunt u digitaal bestellen via:

professioneelbegeleiden.nl