



SOS HR

Hoe kerntalenten het verschil maken tussen floreren en falen

Eindelijk echt de juiste mens op de juiste plaats?

Foute aanwervingen, burn-outs, bore-outs, re-integratie, presentéisme en loopbanen op latere leeftijd – allemaal uitdagingen die bedrijven tijd, energie en handenvol geld kosten. Vaak ligt de oorzaak bij één eenvoudige fout: mensen doen werk dat niet bij hen past. Bestaande testen schieten tekort: ze meten gedrag of vaardigheden, maar missen de mens achter de competenties. De kerntalentenanalyse van Danielle Krekels, oprichter van Coretalents, pakt het anders aan. In amper drie uur krijg je een haarscherp, levenslang geldig beeld van wie je écht bent – op basis van waar je als kind tussen vier en veertien het liefst mee speelde.

Danielle Krekels merkte patronen bij de ingenieurs die ze interviewde: productie-ingenieurs hadden vaak als kind graag gevoetbald, burgerlijk ingenieurs schaakten, handelsingenieurs speelden Monopoly. Ze onderzocht dit vijftien jaar lang wereldwijd: welk kinderspel betekent wat precies als volwassene? Die resultaten groeiden uit tot een wetenschappelijk onderbouwde methode met 23 vaste kerntalenten en meer dan 94 miljard mogelijke profielen.

“Wat je als kind graag deed, zegt alles over je aard, je potentieel en je intrinsieke motivatie”, vertelt Krekels. “Het is meteen de basis van wat je energie geeft – of juist kost.”

Veel meer dan een testje

In tegenstelling tot populaire persoonlijkheidstesten die mensen in hokjes duwen, kijkt de kerntalentenanalyse naar de hele mens. Niet één kerntalent bepaalt of je geschikt

TEKST
KRISTEL GOFFIN

bent voor een functie; het is de unieke combinatie die telt. “Als je iemand promoveert omdat hij ‘strategisch inzicht’ heeft, beslis je op slechts 1/23e van die persoon”, zegt Krekels. “Je kent niet de hele afbeelding op basis van één puzzelstuk.” De methode verklaart ook waarom sommige mensen in een burn-out belanden: ze werken te veel op hun kleine kerntalenten, wat energie vreet – en anderen komen in een bore-out omdat ze te weinig sterke kerntalenten mogen inzetten.

De impact op organisaties

Voor bedrijven is de winst van een kerntalentenanalyse concreet. Een juiste match tussen jobinhoud en kerntalentenprofiel voorkomt uitval en verhoogt productiviteit. Onderzoek binnen Coretalents toont dat een matching van minstens 70% tussen mens en functie het verschil maakt tussen engagement en demotivatie.

Presenteïsme – medewerkers die fysiek aanwezig zijn maar niet productief – is een van de verborgen kosten. “Voorkom dit door te kijken of de jobinhoud minstens 70% aansluit bij iemands sterke kerntalenten en voor maximum 30% beroep doet op diens kleine kerntalenten”, aldus Krekels. “Anders werk je onbewust richting burn-out of bore-out.”

Leiderschap, ondernemerschap en de juiste taal

Ook leiderschap en ondernemerschap worden anders bekeken. Niet iedereen

“Ondernemen is pas duurzaam als het samengaat met strategisch inzicht of structuur. Anders loert het faillissement om de hoek.”

met een ondernemend profiel hoeft een ondernemer te zijn. Sommigen zijn intrapreneurs: mensen die binnen organisaties aan de kar trekken. Echt ondernemen – dus op eigen risico – is pas duurzaam als het samengaat met strategisch inzicht of structuur. “Anders loert het faillissement om de hoek”, zegt Krekels.

Daarnaast benadrukt ze het belang van de dingen juist benoemen in HR en management. Begrippen als ‘creatief’, ‘teampayer’ of ‘flexibel’ zijn containerwoorden. Wanneer bedrijven exact benoemen wat ze precies zoeken, kunnen ze de juiste mensen aantrekken. Die genuanceerde taal biedt de kerntalentenmethode.

Een methode met internationale erkenning

Danielle Krekels kreeg in 2015 de Mensa Fonds Award omdat de kerntalentenmethode als enige wereldwijd de complexiteit van hoogbegaafden in al zijn nuances kan vatten. Vandaag telt Coretalents 600 erkende analisten in binnen- en buitenland. In 2026 start de eerste Engelstalige opleiding in Brussel, met deelnemers uit alle continenten.

De toepassingen zijn oneindig: van studiekeuzeadvies voor jongeren tot re-integratie bij langdurige ziekte, van leiderschapsontwikkeling tot teamoptimalisatie, privé- en professionele relaties enzovoort.

De kern van duurzaam succes

Competenties zijn duurzaam als ze geënt zijn op sterke kerntalenten. Een organisatie betaalt mensen voor hun prestaties, maar krijgt hun betrokkenheid en passie alleen als deze dingen mogen doen in lijn met hun karakter, potentieel en goesting. Krekels besluit: “Sterke kerntalenten zijn je batterijopladers. Wie op zijn plek zit, voelt de energie stromen, groeit en blijft gemotiveerd. Daar floreert niet alleen de medewerker bij, maar het hele bedrijf.” ■



Bio: Danielle Krekels

Danielle Krekels is oprichter van Coretalents en ontwikkelaar van de wetenschappelijk onderbouwde kerntalentenmethode. Ze schreef onder meer *Speel je kerntalenten* uit (2005), *Beken(d) talent* (2012) en *Krachtig met Kerntalenten* (2018). In 2015 ontving ze de Mensa Fonds Award voor haar bijdrage aan de kennis over hoogbegaafdheid. Deze maand verschijnt haar nieuwste boek *Man-vrouwverschillen in kerntalenten met medewerking van neurowetenschapper prof. dr. Dick Swaab*.