

"Innovatie is kwestie van kinderspel"



13/04/2013 Werk

Wie in zijn organisatie innovatief wil zijn, haalt daarvoor best de mensen in huis die in hun kindertijd speelden met Lego-blokken, schilderijen maakten en helemaal konden wegdromen bij een streepje muziek. Dat stelt Danielle Krekels van Core Talents vast na meer dan 20 jaar onderzoek.

"Bij de rekrutering van ingenieurs merkte ik dat de kandidaten regelmatig vertelden over dezelfde dingen waar ze als kind mee speelden, zoals mecano, auto's en treintjes", zegt Danielle Krekels. "Dat intrigeerde mij, en zo ben ik samen met wetenschappers verbanden gaan leggen tussen speelgoed en talenten die in iemands persoonlijkheid verankerd zitten. Deze aangeboren sterktes en zwaktes vormen de basis om kennis en competenties te ontwikkelen die nodig zijn om specifieke jobs in te vullen. Oefening en scholing zijn de ontbrekende ingrediënten. Samengevat kunnen we dus stellen dat de interesses die iemand had voor zijn puberteit begon, een zeer goede indicatie geven van het potentieel dat deze persoon heeft om bepaalde taken op het werk goed of minder goed te kunnen doen. Dat schept uiteraard mogelijkheden om de juiste werknemers op de juiste plaats neer te zetten en om een complementair team samen te stellen."

De methode van Danielle Krekels bestaat uit 23 groepen van speelgoed, activiteiten en hobby's, die telkens overeenkomen met een 'kerntalent'. "Door in een vragenlijst aan te duiden of je vroeger een hekel had aan iedere groep van deze spelletjes, dan wel of je ze dolgraag deed, kan jouw profiel van kerntalenten worden samengesteld. Industrieel ingenieurs zullen

aangeven dat ze vroeger speelden met Meccano, auto's en treintjes, terwijl burgerlijk ingenieurs het eerder hadden voor lezen en schaken. Verpleegkundigen zullen vroeger al zorg gedragen hebben voor Barbie-poppen, terwijl advocaten in hun kindertijd misschien toneeltjes opvoerden."

Innovatie

Een belangrijke competentie die bedrijven vandaag bij hun werknemers zoeken, is het vermogen om innovatief te zijn. "Ook dat kunnen we nagaan op basis van de kerntalentedmethode", zegt Danielle Krekels. "Innovatief zijn is echter een complex begrip, net zoals creativiteit. Om een echte uitvinder te zijn, moet je drie vormen van creativiteit combineren. Vooreerst moet je out-of-the-box kunnen denken. Wegdromen, freewheelen,... Een celebrale fantasie, die zich bij kinderen uit in poëzie schrijven, urenlang naar [muziek](#) luisteren, verhaaltjes verzinnen, enzovoort. Ten tweede is er functionele creativiteit nodig. Dingen uit elkaar halen om te zien hoe ze werken, breien, koken,... iets nuttigs vervaardigen dat praktisch haalbaar is. Tot slot is er ook de artistieke dimensie om iets moois te maken. Kinderen doen dat door te kleuren, taarten te versieren, poppen te schminken, enzovoort. Wie deze drie talenten combineert, is de perfecte innovator, die nuttige en mooie nieuwe dingen kan bedenken en maken. Helaas zijn zo'n supermannen en vrouwen heel dun gezaaid, en moet een werkgever genoeg nemen met mensen die twee vormen kunnen combineren. Of hij kan ook drie creatieve werknemers met elk hun talent in één team te stoppen. Wie de output van dat team dan ook nog goed kan verkopen, heeft het ideale businessmodel..."

"Weten nu ook hoe lang iemand zal blijven"

Kristel Germis van selectiebureau Plus Profiles in [Hasselt](#) gebruikt de kerntalentedmethode van Danielle Krekels al vele jaren om een gedetailleerde profielschets van sollicitanten te maken. "In de beginfase gebruikten we klassieke proeven en testen die erg op competenties waren gericht", vertelt Kristel Germis (foto). "Maar we hadden het gevoel diepgang te missen om het verschil te kunnen maken met collega's. Door de kerntalented van kandidaten systematisch te onderzoeken, kunnen we nu veel gerichter sollicitanten voorstellen bij onze klanten. We komen veel meer te weten over de 'drive', over de motivatie en ingesteldheid van de kandidaat. We weten nu bijvoorbeeld dat iemand met vele jaren ervaring in een bepaald domein niet de juiste kandidaat is als hij dat werk altijd met tegenzin heeft gedaan. Bijvoorbeeld omdat zijn kerntalented anders waren en het werk dus niet in zijn natuur lag." Limburgse bedrijven als Tenneco (Sint-Truiden), Melexis (Tessenderlo) of Visys (Hasselt) geloven in deze aanpak van Plus Profiles. "Onze klanten zijn allemaal heel enthousiast", weet Kristel Germis. "We krijgen steeds vaker de vraag om exclusief met ons te werken omdat de match beter past. We voorspellen aan de hand van deze methode nu ook tot welk niveau de kandidaat later zal kunnen doorgroeien en hoe lang hij bepaalde taken graag zal willen doen. Er schuilt dus echt wel veel informatie in de spelletjes van de kindertijd."

Kurt MEERS