



*Niet langer werken
aan je zwakke punten*

In je kracht komen te staan door
de KernTalentenmethode

ANNA GEBURTTIG



'In je kracht staan' is een uitdrukking die Anna Geburtig intrigeert. Ze ziet mensen voor zich die gelukkig, zelfverzekerd en vol energie door het leven gaan. Welke (loopbaan)coach wil zijn coachees niet graag naar dit doel begeleiden?

Op www.carrieretijger.nl staat de volgende definitie: 'In je kracht staan houdt in dat je de dingen doet die bij je passen, die je kunt en waar je in gelooft, kortom dat je "congruent" bent. Dat je dingen bereikt en vrede hebt met jezelf. En dat je soms dingen niet bereikt en nog steeds vrede hebt met jezelf.' Hoe help je als coach je coachees dit te bereiken?

Ik werk al langer met hoogbegaafden, eerst als coach bij een onderwijsadviesbureau dat gespecialiseerd is in hoogbegaafdheid bij jongeren en nu als KernTalenten-analist bij Stichting Galileo en in mijn vrije tijd voor het IHBV (Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen). Hoogbegaafden, maar ook niet-hoogbegaafden komen vaak naar Stichting Galileo omdat ze op hun werk niet in hun kracht staan en niet goed weten hoe ze daar verandering in kunnen brengen. De KernTalenten-methode kan helpen.

Beste coach-collega's, ook al bent u geen KernTalenten-analist, toch hoop ik u van de insteek van de methode te kunnen overtuigen. Het is namelijk niet zinvol om met cliënten aan hun zwakke punten te werken. Ze komen daardoor niet in hun kracht te staan, integendeel, deze blijven hen alleen energie kosten.

De kracht die je als kind voelt

De KernTalenten-methode is een soort assessment, maar dan net even anders. Ze is voor mij een buitengewoon boeiend en bevredigend instrument om het mijn coachees mogelijk te maken (weer) in hun kracht te komen staan. Boeiend aan de methode is dat wat coachees moeten doen heel simpel is en dat zij toch een zeer uitgebreid rapport ontvangen, dat hun persoonlijkheid genuanceerd in kaart brengt en hen in staat stelt bewuste keuzes te maken. Bovendien beleven mensen plezier aan het doen van een KernTalenten-analyse.

Coachees geven in een online vragenlijst aan welke activiteiten ze als kind tussen vier en twaalf jaar leuk vonden. Door hier scores aan te geven, kunnen ze nuanceren of ze de ene activiteit leuker vonden dan de andere. Daarbij gaat de methode ervan uit dat een kind bijvoorbeeld niet creatief wordt door met Lego te spelen (wat iedereen altijd denkt), maar dat het

Lego kiest omdat het creatief is. Al bij het invullen van de lijst beginnen mensen te stralen omdat ze zich de (soms helemaal vergeten) leuke activiteiten herinneren. In het aansluitende coachingsgesprek vertellen ze enthousiast over hun favoriete bezigheden in hun kindertijd. Ze staan dan in de kracht die ze toen als kind voelden. Dat is de basis waarmee ik als KernTalenten-analist werk.

Vragen van coachees

Vragen die coachees hebben zijn zeer uiteenlopend: 'Ik wil een eigen onderneming starten, ben ik daarvoor geschikt?', of 'Ik ben universitair hoofddocent. De volgende logische carrièrestap is hoogleraar worden. Als ik die stap niet zet, betekent dat een zijspoor als wetenschapper. Wat moet ik doen?' of 'Ik kan het niet meer opbrengen om naar mijn werk te gaan en zit ziek thuis. Sinds kort weet ik dat ik hoogbegaafd ben, maar ik heb alleen een mavo-examen. Wat kan ik doen?' Jongeren willen vaak weten welke studie ze moeten kiezen. Een gewone studiekeuzetest helpt hen niet verder als ze niet goed weten wat ze moeten invullen over zichzelf. Een voorbeeld is dat van een meisje dat het advies kreeg iets op sociaal gebied te gaan doen. Ze voelde zich daar echter ongelukkig mee. De KernTalenten-analyse wees uit dat ze wel degelijk sociaal is, maar nog andere talenten heeft die veel sterker zijn.

KernTalenten

KernTalenten geven de aard (persoonlijkheid), het potentieel (wat iemand goed zal kunnen) en de intrinsieke motivatie (wat iemand heel graag wil doen) weer. Er zijn 23 KernTalenten waaronder creativiteit, organisatietalent, zin voor initiatief, emotionele talenten op individueel niveau en groepsniveau, rationaliteit, commercialiteit, naar buiten treden, enzovoort.

Een kind wordt niet creatief door met Lego te spelen, maar kiest Lego omdat het creatief is.

Elk van de 23 KernTalenten kan sterk, half of klein zijn. Alle combinaties zijn mogelijk en dat geeft 94 miljard mogelijke combinaties. Dit doet recht aan de complexiteit van mensen. Mensen worden niet in persoonlijkheidstypes ingedeeld, maar ontvangen hun individuele, zeer genuanceerde persoonlijkheidsprofiel.

Als je energie verliest, sta je duidelijk niet in je kracht.

Zo is iemand in het systeem van de KernTalenten-methode niet of extrovert of introvert. Er worden zelfs drie manieren onderscheiden hoe mensen naar buiten kunnen treden. En ook hierbij zijn alle combinaties mogelijk: alle drie de KernTalenten die bij 'naar buiten treden' horen ('informatie overdragen', 'verkopen en overtuigen' en 'entertainment en show') kunnen sterk, half of klein zijn. Iemand kan er bijvoorbeeld een hekel aan hebben om het middelpunt op een feest te zijn en vindt het ook vervelend om anderen van zijn eigen kwaliteiten te overtuigen. Maar als diegene een presentatie geeft over zijn vakgebied of hobby, voelt hij zich als een vis in het water. Dan staat die persoon in zijn kracht.

Andere KernTalenten gaan bijvoorbeeld over de wijze waarop iemand graag in een team werkt. De een heeft binnen een team meer vrijheid nodig om zelf te bepalen hoe hij of zij het doel bereikt. De ander houdt juist wel van een duidelijke en vaste structuur.

10.000 analyses en diepte-interviews

De methode is bedacht in België door Daniëlle Krekels, loopbaanadviseur en eigenaar van een werving-en-selectiebureau voor ingenieurs en wetenschappers. Het viel Krekels op dat er een verband bestaat tussen de dingen die iemand als kind heel graag deed en de KernTalenten die iemand bezit. Zij heeft meer dan 10.000 analyses en diepte-interviews afgenomen en meer dan 25 jaar gegevens verzameld van eerst ingenieurs en wetenschappers en later ook van pubers, adolescenten, studenten en volwassenen met diverse achtergronden en beroepen. Krekels stond in haar kracht en heeft dat met veel plezier gedaan. Het ligt aan haar combinatie van KernTalenten. Haar sterke KernTalent 'details verzamelen en ordenen' gecombineerd met haar kleine KernTalent 'het niet leuk vinden om vanuit een helikop-

terview naar dingen te kijken', heeft haar in staat gesteld zulke grote hoeveelheden informatie te verzamelen. Het is dus een empirische methode die op dit moment door Elke van Hoof, hoogleraar aan de Vrije Universiteit Brussel wetenschappelijk onderzocht wordt.

Burn-out en bore-out

Als je energie verliest, sta je duidelijk niet in je kracht. Er zijn twee ernstige vormen van energieverlies: burn-out en bore-out. De kans hierop kan de KernTalenten-analyse voorspellen. KernTalenten die iemand in mindere mate heeft, zijn kleine KernTalenten. Die geven de grenzen van iemand aan. Voor de ontwikkeling van kleine KernTalenten heeft iemand meer energie en oefening nodig dan iemand anders met gelijke intelligentie die er juist wel sterke KernTalenten voor heeft. Als mensen veel kleine KernTalenten moeten inzetten gedurende een langere tijd, kost hen dat veel energie en lopen ze het risico op een burn-out. Als bijvoorbeeld zichzelf profileren, politieke spelletjes spelen en in competitie treden niet tot iemands sterke KernTalenten horen, maar wel een belangrijk onderdeel van de functie zijn, kan dat leiden tot een burn-out. Het helpt niet om aan deze zwakke punten te werken. Ook al vergroot iemand daardoor zijn competentie (medeafhankelijk van intelligentie kan iemand zelfs heel ver komen), het geeft geen energie maar blijft energie kosten.

Het gevaar van een bore-out doet zich voor als bij mensen minder dan 70% van de sterke KernTalenten in hun werk aangesproken worden. Bij een bore-out voelen mensen een ernstig gemis en verliezen energie door verveling. Hoogbegaafden lopen vaker de kans op een bore-out dan op een burn-out omdat ze op hun werk vaak niet genoeg uitdaging hebben en te weinig hun sterke KernTalenten kunnen inzetten.

Het helpt niet om aan je zwakke punten te werken.

Een sprekend voorbeeld is dat van Marc Lammers, die bondscoach was van het Nederlandse dameshockeyteam en dus ook van speelster Sylvia Karres. Lammers oefende met haar de 'backhandaanname' die tot haar zwakke punten hoorde. Deze training leidde niet tot succes, maar alleen tot spanningen, ook binnen het team. Karres kon niet meer excelleren omdat haar

sterke punten niet of haast niet meer werden aangesproken. Op een gegeven moment gooide bondscoach Lammers het roer om en oefende juist met zijn spelers waar ze wel goed in waren en dit had succes. Het helpt onze coaches het beste om in hun kracht te komen staan als we hen helpen hun grenzen te accepteren en hun sterke punten te versterken.

Afsluitend een citaat van een cliënt dat de bovengenoemde definitie van www.carriëretijger.nl verwoordt. Alle ingrediënten om in je kracht te kunnen staan, namelijk je sterke KernTalenten inzetten en accepteren dat je kleine KernTalenten je grenzen aangeven, zitten in het citaat:

'Wat de Kerntalentedanalyse me heeft opgeleverd is dat ik helder heb gekregen waar mijn kracht zit en welke werkzaamheden bij me pas-

sen. Ik ben een idealist en gericht op het verbeteren van de wereld. Soms voelt mijn doel zo belangrijk dat ik niet merk dat ik de taak die ik op me neem eigenlijk stomvervelend vind om te doen. Na het doen van de Kerntalentedanalyse kan ik beter onderscheiden of ik iets doe omdat ik het belangrijk vind of omdat het bij me past, er energie van krijg en ik er mijn ei in kwijt kan.'

Literatuur

- Krekels, D. (2012). *Beken(d) Talent. Ken je KernTalenten en maak de juiste keuzes voor je studie, je werk en je leven*. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.
- Lammers, M. (2008). *Coachen doe je samen. Winnaars hebben een plan, verliezers een excuus*. Baarn: Tirion Uitgevers BV.



Drs. Anna Geburtig is senior adviseur bij Stichting Galileo. Zij is gecertificeerd Kern-Talentedanalist, coach en counselor. Haar expertise is hoogbegaafdheid bij jongeren en volwassenen, studiekeuzebegeleiding en stress/burn-out en bore-out > **19**