

Krchtig met KernTalenten

Danielle Krekels

# Krachtig met KernTalenten

Werk met je sterke punten  
en maak studie- en carrièrekeuzes  
die levenslang bij je passen



*Voor alle erkende KernTalentenanalisten, die elke dag hun kunde en kennis inzetten  
om medemensen een serieuze stap vooruit te helpen.*

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>			
Door prof. dr. Dick Swaab	11	'Bredere' richtingen	53
		Móét je een hoger diploma halen?	55
		Studeren of werken?	58
		Jongeren en hun games	60
<b>Inleiding</b>		Het verschil tussen jongens	
<b>Laat je leiden door je sterke KernTalenten</b>		en meisjes	61
<i>Ontstaan – definitie – FAQ's</i>	15	KernTalenten in het onderwijs	64
De definitie van KernTalenten	18	KernTalenten in het basisonderwijs	64
FAQ's	19	André Vandevenne <i>over</i>	
Wat betekenen KernTalenten?		<i>KernTalentenanalyse op school</i>	65
Wat kun je ermee doen?	27	André Vandevenne <i>over het project</i>	
Alle 23 KernTalenten	30	<i>'Loopbaanbegeleiding personeel'</i>	69
		Hans Van Gelder <i>over Kidstalents</i> ®	73
<b>1. Jongeren en geluk, iemand?</b>		KernTalenten in het middelbaar	
<i>KernTalenten, studiekeuze en jongeren –</i>		onderwijs	76
<i>onderwijs, opleidingen en trainingen</i>	33	Het inspirerende project 'Warme	
Jongeren en hun studiekeuze	33	Scholen'	76
Meningen uit je omgeving	33	En wat met de leerkrachten zelf?	78
Mensen veranderen – of niet echt?	35	Ilse Hendrickx <i>over het maken van</i>	
En onze genen dan?	38	<i>slimme studiekeuzes</i>	80
Een mens verandert continu	39	10 tips voor de leerling of student	81
Een mens verandert niet wezenlijk	41	10 tips voor ouders	87
Studiekeuzetesten, altijd		10 tips voor school: directie,	
momentopnames	42	leerkrachten, studie- en	
Wat is talent?	43	leerlingenbegeleiders, CLB	94
Hersenontwikkeling in de eerste		10 tips voor de overheid	101
cruciale jaren	45		
Afzetten tegen ouders	46		
Voorbestemd rebel te zijn?	47	<b>2. Fluitend door je carrière</b>	
Kindertijd als testgrond	49	<b>in harmonie met hr</b>	
Wat is een juiste studiekeuze?	50	<i>Jobkeuze – solliciteren – hr-beleid en</i>	
De factor intelligentie bij studie-		<i>duurzame inzetbaarheid – absentisme –</i>	
keuze	51	<i>verloop – loopbaanbegeleiding</i>	107
Je doet níét altijd graag wat je goed		Het belang van een cv en	
kunt	52	motivatiebrief	107

8	Wat wil een werkgever nu precies?	108	<b>4. Hoe fluks de ladder op?</b>	
	Wie zijn onze ondernemers?	109	<i>Ambitie – het peterprincipe en demotie</i>	
	Bij wie wil je wel en liever niet werken?	110	<i>en remotie – coaching</i>	159
	Hoe verkoop je jezelf?	112	Ambitie	159
	Vind de passende vacature	114	Elk sterk KernTalent bevat een stuk	
	‘Levenslang’ is niet lang meer	116	van jouw ambitie	159
	Jouw carrière, jouw schip en jij bent		Ambitie, prominent aanwezig in onze	
	de kapitein	117	maatschappij	161
	Kleding, gedrag en eerlijkheid	118	Ambitie in privérelaties	164
	De andere kant: hr, competentie en		Mannen en vrouwen willen	
	talentmanagement	121	hetzelfde	169
	Echt hr-beleid door een sterke Kern-		De ambitie van politici, bank-	
	Talentenaanpak	124	directeurs en CEO’s	171
	Intrinsieke of extrinsieke motivatie	126	Ruziemakers?	172
	Rekrutering en inpassing op de		Geld op korte en lange termijn	175
	werkvloer	130	Een mens wil verandering,	
	Prof. dr. Dirk Buyens over		maar wil niet veranderen	179
	<i>de waarde van de KernTalenten-</i>		Het peterprincipe en demotie	
	<i>methodiek in hr</i>	134	en remotie	180
			Eén soort ladder	181
			Promotie, remotie en demotie	182
			Een stap terug	185
			Brigitte Ballings over demotie en	
			<i>remotie, een nieuwe start en</i>	
			<i>meer geluk op het werk</i>	187
			Coaching	191
			Ingrid Everaerts over <i>coaching</i>	
			<i>en ambitie</i>	191
	<b>3. Energiegevers en energievreters,</b>		<b>5. Waarom doen ze altijd zo vervelend?</b>	
	<b>hoe vind je de balans?</b>		<i>Sociale KernTalenten – conflicten in</i>	
	<i>Stress, burn-out en bore-out</i>	137	<i>relaties – m/v-verschillen – team-</i>	
	Steffie Desart over <i>de ontwikkeling</i>		<i>werking – diversiteit en inclusie</i>	195
	<i>van een vragenlijst om burn-out</i>		Conflicten in relaties en werken	
	<i>te meten</i>	137	met familie	196
	Het verschil tussen een burn-out		KernTalenten in koppels	197
	en een bore-out	141		
	Begin van de oplossing: leg je kern			
	bloot	145		
	Ken je grenzen en bewaak ze	146		
	Zoek de passie en de flow	149		
	De valkuilen van de VUCA-wereld	151		
	Prof. dr. Elke Van Hoof over <i>stress,</i>			
	<i>burn- en bore-out en veerkracht</i>	151		
	Serge Haubourdin over <i>corporate</i>			
	<i>wellbeing</i>	156		

M/v-verschillen in de KernTalenten- methode	200	Persoonlijke ontwikkeling en eigenwaarde	237	9
Waar bleef ik vroeger met die verschillen?	203	‘Plus est en vous’	238	
Verbondenheid en intuïtie	205	Zelfvertrouwen	240	
Teamwerk en in balans zijn met anderen	207	De invloed van de omgeving op je zelfvertrouwen en eigenwaarde	241	
Diversiteit en inclusie	208	Depressies	243	
Voorbij het verschil	210	Een laag zelfbeeld	244	
Grethe van Geffen <i>over het belang     van ‘inclusieleaderschap’</i>	211	Pesten	245	
Fysieke beperkingen	213	Faalangst	245	
Servaas Kamerling <i>over Kern-     Talentenanalyse bij fysieke     beperkingen</i>	214	Perfectionisme	246	
<b>6. Ondernemers zijn ook maar mensen</b>		Cathérine Liekens <i>over     perfectionismelast     in de praktijk</i>	249	
<i>Leiderschap in het KernTalentenprofiel</i>	217	Rechtvaardigheidsgevoel	250	
De drie basispijlers van leiderschap	217	‘Misbruik mij’	251	
Een (people)manager beheert	219	Persoonlijke verantwoordelijkheid	252	
Een directeur geeft richting	222	<b>8. In the box, out of the box en zonder box</b>		
Intrapreneurschap, entrepreneur- schap, ondernemerschap	224	<i>KernTalenten en creativiteit en innovatie</i>	255	
Denken jongeren na bij het ondernemen en zakendoen?	225	Vier verschillende basisdimensies van creativiteit	256	
Leiderschap en de drie dimensies van empathie	226	Combinaties van de vier creativiteit-KernTalenten en hun uitwegen	258	
Wie is de ideale businesspartner?	227	Innovatie: out of the box denken en freewheelen	260	
Leiderschap moet goesting geven	233	Hoe krijgen we meer creatieve ideeën die tot innovatie leiden?	261	
Ir. Jan Toye <i>over wat echt onder-     nemerschap zou moeten zijn</i>	234	Blokkeren van ideeën door te snel naar de praktijk te gaan	264	
<b>7. De pret van zelfvertrouwen</b>		Fases van het innovatieproces: van fantasie tot realisatie	264	
<i>Persoonlijke ontwikkeling en zelf-     vertrouwen – perfectionisme en     faalangst</i>	237	Creativiteit in samenhang met andere KernTalenten	267	

10	Samenwerking, creativiteit en innovatie	268	Een verhoogde kwetsbaarheid	300
	De kracht van sociotechniek	272	Hooggevoelig en hoogsensitief	301
	Ir. Dirk Sterkendries <i>over werkorganisaties aanpassen op mensenmaat</i>	273	HSP en specifieke KernTalenten	303
	<b>9. Labels binnenstebuiten</b>		<b>10. Extra: bankencrisis – daar gaan we weer?</b>	
	<i>KernTalenten in het licht van hoogbegaafdheid en hoogsensitiviteit</i>	277	<i>De crisis verklaard vanuit de KernTalentenanalyse</i>	305
	Hoogbegaafdheid	277	Het KernTalent 'Strategisch inzicht en langetermijndenken'	306
	Hoogbegaafdheid, wat betekent het echt?	277	Het Samusocial-schandaal	308
	Het belang van een degelijke IQ-test	278	Mentale gokjes wagen	310
	Misdiagnose en het verkeerd begrijpen van hoogbegaafden	280	<b>Nawoord</b>	311
	Oproep voor meer begrip rond hoogbegaafdheid en het verstandig inzetten ervan	282	<b>Dankwoord</b>	315
	Denken in sprongen	285	<b>Bibliografie</b>	317
	Liefst geen label	287		
	Is je kind hoogbegaafd?	288		
	Clubs van hoogbegaafden	289		
	Survival of the best matching	290		
	Een sterk rechtvaardigheidsgevoel	291		
	Het coachen van hoogbegaafden	292		
	Als hoogbegaafde het maximum uit jezelf je leven halen	294		
	Drs. Frans G.P. Corten <i>over de waarde van de KernTalentenanalyse voor hoogbegaafden</i>	296		
	Rianne van de Ven <i>over hoogbegaafd zijn in het professionele leven</i>	298		
	HSP of hoogsensitiviteit	300		

# Voorwoord

11

Onze hersenen ontwikkelen zich in een hoog tempo in de baarmoeder en gedurende de eerste jaren na de geboorte. Al vroeg tijdens onze ontwikkeling worden zo een aantal eigenschappen vastgelegd die cruciaal zijn voor ons latere functioneren. In de eerste plaats is er de genetische informatie die al vastligt op het moment van de conceptie en die bestaat uit een nieuwe combinatie van genen van de vader en de moeder. De psychologie onderscheidt vijf karakterkenmerken die ieder van ons in meerdere of mindere mate heeft, de 'big 5'. Dit zijn: extraversie, vriendelijkheid, consciëntieus zijn, stabiliteit en openstaan voor ervaringen. Van die big 5 ligt 50% al vast bij de conceptie. Onze genetische achtergrond bepaalt meer dan 80% van ons IQ. Een hoog IQ hebben we aan onze ouders te danken. Een laag IQ berust meestal op de pech een nieuwe mutatie in het DNA te hebben gekregen. Ook de bouwstenen van ons morele gedrag hebben een genetische basis. We hebben allemaal dezelfde genen, maar binnen ieder gen zijn er talloze variaties in de bouwstenen die variaties in ons functioneren tot gevolg hebben.

Onze hersenen zijn echter te complex om zich uitsluitend op basis van genetische informatie te ontwikkelen. Het is een netwerk van 100 miljard neuronen – dat is 12 maal meer dan er mensen zijn op aarde – en nog eens 10.000 maal zoveel celcontacten, de synapsen.

Het grootste deel van het netwerk komt tot stand onder invloed van de activiteit van de hersencellen, door zelforganisatie. Dat betekent dat hersencellen tijdens de ontwikkeling lokaal zoeken naar de beste contacten. Er wordt tijdens de ontwikkeling een overmaat aan cellen, vezels en contacten gevormd. Vervolgens vindt er een competitie plaats, waarbij de verbindingen die het best functioneren winnen. Onder invloed van de elektrische activiteit tijdens de ontwikkeling worden zo met grote precisie verbindingen tot stand gebracht tussen hersengebieden en hersencellen. Als cellen een intensief elektrisch contact met elkaar hebben, dan wordt dat contact versterkt. Niet-optimale verbindingen verdwijnen en vervolgens verdwijnen ook de cellen die deze verbindingen tevergeefs hebben gemaakt. Celdood is daarom een normaal proces tijdens de hersenontwikkeling. We maken vijfmaal meer hersencellen dan we uiteindelijk overhouden. 'Survival of the



12 fittest' dus, en dit proces van zelforganisatie wordt daarom ook wel 'neuro-naal darwinisme' genoemd.

Door de combinatie van genetische informatie en zelforganisatie wordt bijvoorbeeld onze genderidentiteit (het gevoel man of vrouw te zijn) en onze seksuele oriëntatie (hetero-, homo- of biseksualiteit) al voor onze geboorte in de structuur van de hersenen vastgelegd. Deze seksuele differentiatie van de hersenen uit zich ook al vroeg in verschillen in spelgedrag en belangstelling van jonge kinderen.

Na de geboorte werken de taal, sociale interacties, opvoeding en scholing nog op de hersenontwikkeling in. Door de genetische informatie, zelforganisatie en alle andere factoren die in de baarmoeder en vroege postnatale ontwikkeling inwerken, variëren onze hersenstructuren enorm. In de grootte van de hersenschorsgebieden is de variatie wel zo'n 40%. Dat heeft belangrijke consequenties, want de microscopische grenzen tussen de hersenschorsgebieden bepalen hun functionele specialisering. 'Neuroanatomy is destiny': de variatie in hersengebieden bepaalt onze mogelijkheden, talenten, maar ook onze beperkingen. Het is dus niet bijzonder om uniek te zijn, dat zijn we allemaal: we hebben allemaal een verschillend brein. Dat geldt zelfs voor eeneiige tweelingen. Als je beseft hoeveel eigenschappen al vroeg in de ontwikkeling in onze hersenen zijn vastgelegd, dan is een logische vraag of we de mogelijkheden, talenten en beperkingen al bij kinderen kunnen vaststellen. Dat zou immers grote consequenties hebben voor de keuze van scholing en beroep; het zou kunnen voorkomen dat je een studie gaat volgen die niet bij je mogelijkheden behoort, of dat je later vastloopt in een baan die niet bij je past en ziek wordt, en het zou richting kunnen geven aan coaching.

Danielle Krekels is een pionier op dit gebied. Met haar bedrijf CoreTalents stelt zij aan de hand van vragenlijsten een sterkte-zwakteanalyse op van 23 KernTalenten. Zij heeft nu dertig jaar aan de ontwikkeling van haar KernTalentenmethode besteed. Het begon ermee dat het haar tijdens haar werk met ingenieurs opviel dat regelmatig spontaan werd gezegd: 'Ik haalde als kind al wekkers of radio's uit elkaar' of: 'Ik speelde als kind al met LEGO of meccano...' Daaruit concludeerde zij dat een kind niet creatief *wordt* door met LEGO te spelen, maar graag met LEGO speelt omdat het al creatief *is*. Vanaf

dat moment vroeg zij aan elke ingenieur die zij interviewde wat hij als kind graag had gedaan. Zo zijn stapsgewijs de 23 KernTalenten tot stand gekomen die aangeboren lijken te zijn, of heel vroeg in de postnatale ontwikkeling tot stand zijn gekomen. Het kinderspel bleek een goede voorspeller te zijn voor wat men later in volwassenheid nog steeds graag en dan vaak ook goed doet. Alleen tijdens de puberteit en adolescentie lijken de geslachtshormonen deze relatie tijdelijk te verstoren.

In dit boek, het derde uit de reeks, geeft Danielle Krekels voor een tiental domeinen aan welke KernTalenten een cruciale rol spelen voor het behalen van betere resultaten en een gelukkiger, tevredener leven. Het boek is bedoeld voor iedereen die vragen heeft over hoe hij of zij in elkaar zit, wat zijn of haar rol in het leven zou kunnen zijn en voor wie keuzes wil maken waar hij of zij na 25 jaar nog gelukkig mee is. Het boek is ook nuttig om het gedrag van anderen beter te begrijpen. Tevens wordt duidelijk waarom het zo lastig is om mensen te veranderen. Danielle Krekels hoopt ook dat dit boek een prikkel kan zijn voor wetenschappelijk onderzoek naar de voorspellende waarde van haar KernTalentenmethode.

Prof. dr. Dick Swaab  
Nederlands Herseninstituut, Amsterdam  
10 oktober 2017

# INLEIDING Laat je leiden door je sterke KernTalenten

15

## *Ontstaan – definitie – FAQ's*

Er was eens een jonge vrouw die ingenieurs interviewde. Ze vond het ongemeen boeiend te luisteren naar wat ze allemaal vertelden. Niet alleen de technische aspecten van hun werk, maar ook wat ze konden en wilden doen in hun taken en rollen.

Ze nam haar tijd en liet hen vertellen, soms drie, vier uur aan een stuk. En na een paar honderd interviews viel het haar op: zovelen zeiden: 'Als kind was ik eigenlijk ook al zo, ik maakte van alles met mijn LEGO', 'Ik speelde met treintjes', 'Ik speelde dolgraag met mijn autootjes', 'Ik schaakte altijd graag', 'Ik las dolgraag boeken over de Tweede Wereldoorlog', 'Ik voetbalde de hele dag.'

De jonge vrouw die dit alles als een spons absorbeerde, was ik.

In 1989 diende de aha-erlebnis zich aan: zou het kunnen dat een kind niet creatief *wordt* door met LEGO te spelen, maar er graag mee speelt omdat het eigenlijk al creatief *is*? Ik bedacht het volgende: als er 'iets' creatiefs in dat kind zit wat eruit wil, past dat wellicht bij zijn aard, zijn talent(en) en bij zijn intrinsieke motivatie. En dus vindt hij het uit zichzelf leuk om met dergelijk speelgoed te spelen of om creatieve dingen te doen.'

Ik besloot dit idee te checken op elke volgende ingenieur die ik interviewde in het kader van mijn toenmalig studie- en selectiebureau. Dus elke kandidaat kreeg de vraag voorgeschoteld: waar heb je als kind dolgraag mee gespeeld? Ze vonden het misschien een vreemde vraag, maar gingen er met alle plezier op in.

Toen tekende zich een patroon af: industrieel ingenieurs – de oude 'technische', in Nederland hbo – kwamen vooral met LEGO, meccano, fischertechnik en/of K'NEX aandragen, en ook met autootjes en treintjes. De burgerlijk ingenieurs – in Nederland: academische – spraken vooral over schaken, en heel

16 vaak over autootjes en treintjes en lezen. Een minderheid bleek van LEGO, meccano, fischertechnik of K’NEX te hebben gehouden. Net zoals een minderheid van de industrieel ingenieurs van lezen hield, en als ze ervan hielden, dan vooral van boeken die over één bepaald onderwerp gingen.

De oude tweedeling die in België jaren opgeld heeft gedaan dat burgerlijk ingenieurs twee linkerhanden hebben en dat industrieel ingenieurs minder theoretisch gedreven zijn, werd hier bevestigd. Want wat bleek, vele jaren van onderzoek later? Kinderen die gek zijn op LEGO, meccano, fischertechnik en/of K’NEX en ander zogenaamd ‘technisch speelgoed’ of die met takjes en touwtjes, of steentjes en water, modder en afval een hijskraan in elkaar zetten of andere dingen die ze konden gebruiken voor hun spel, bleken als volwassene behoefte te hebben aan het uitdokteren en oplossen van functionele problemen. Daarbij analyseren ze graag hoe iets in elkaar zit en/of werkt en streven ze met plezier naar betere praktische, bruikbare en tastbare resultaten. Bovendien blijken ze er niet bang van te zijn hun handen te gebruiken en hun ogen glimmen als ze mogen nadenken over hoe ze iets kunnen realiseren met gebruikmaking van wat voorhanden is (brainstorming dus). En dan hebben ze ook nog van nature veel oog voor functionele details: een zandkorreltje in het raderwerk van een uurwerk valt hun meteen op.

Mijn hersenen jeukten om uit te vlooien hoe dit in elkaar zit. Dus kreeg elke volgende ingenieur als reactie (op zijn antwoord op mijn vraag naar zijn favoriete kinderspel) enkele mogelijke verklaringen, gerelateerde eigenschappen, gedragingen of voorkeuren voorgeschoteld. Wat niet klopte, schrapte ik van mijn lijst.

Ik had in die tijd het geluk naast mijn selectiebureau voor ingenieurs, Alprocor, ook aan een Europees project mee te werken: Ideal-ist (het bestaat nog altijd). Dat had als doel informatie rond de onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten, gesubsidieerd door de Europese Commissie via grote kaderprogramma’s, in het ICT-domein te verspreiden en organisaties elkaar te laten vinden om samen te werken. Vanaf 1996 vertoefde ik alles bij elkaar zo’n week per maand op een wetenschappelijke conferentie, waar de knappe koppen van dat vakgebied bijeen waren. Bij de chique en uitgebreide avondlijke diners kon ik het niet nalaten mijn theorie te toetsen op de aanwezigen. Ook mocht ik

van honderden van deze wetenschappers, onderzoekers, businessmensen en technici interviews afnemen, met als doel mijn inzichten te checken en dubbelchecken op niet-Europeanen. Mijn theorie bleek universeel te kloppen! En ik zag zo ook dat niet alle Chinezen pingpongen en niet alle Brazilianen de samba dansen.

Na vele duizenden interviews tussen 1989 en 2004 met die checks en dubbelchecks op wat er van ‘eigenschappen’ overbleef, bleken er 23 ‘dingen’ te zijn die voldoende los van elkaar stonden om er een aparte naam aan te geven: KernTalenten. Elk KernTalent bevat verschillende componenten die de precieze inhoud van dat KernTalent definiëren en afbakenen. De betekenis van het KernTalent geldt enkel voor volwassenen.

De redenering vanuit het kinderspel, dus wat de reden is waarom het kind dat spel zo leuk vindt, noemen we ‘de rationale’. En het is deze rationale die leidt naar het juiste KernTalent en de betekenis ervan in de volwassenheid.

Sommige ‘leukertjes’ (een zelf uitgevonden verzamelwoord voor alle mogelijke leuke spelletjes, speelgoed, activiteiten, interesses e.d. bij een kind) bleken wel verschillende KernTalenten te combineren, afhankelijk van de persoon in kwestie. Fotografie en zeilen zijn hier twee mooie voorbeelden van.

- Terwijl de een in zijn fotografiehobby het technische aspect en de sfeervolle beelden zo leuk vond, kickte de ander erop om zo scherp mogelijke foto’s te maken met elk miniem detail en met kleuren die zo nauwkeurig mogelijk aansloten bij het origineel.
- Terwijl de een graag zeilde om alleen te kunnen zijn en rust te vinden om dan op zijn gemak een boek te lezen, wilde de ander de golven bedwingen en zo snel mogelijk de boei ronden.

KernTalentenanalisten leren op basis van de ‘leukertjes’ een rationale herkennen, waardoor ze elk leukertje wereldwijd kunnen interpreteren en toewijzen aan het juiste KernTalent.

## 18 DE DEFINITIE VAN KERNTALENTEN

KernTalenten zijn:

- aard (natuur, *zijn*) +
- potentieel (talent, aanleg, *zullen kunnen*) +
- intrinsieke motivatie (goesting, *willen*).

Je ziet dat we talent als een onderdeel van KernTalenten zien. Talent kun je *hebben* en men spreekt ook van een talent *zijn*. In de eerste betekenis gaat het om aanleg om iets goed te *zullen kunnen*, met de nodige opleiding en/of oefening. In de tweede is er al iets zichtbaar, zijn er competenties verworven en/of zijn er al knappe dingen mee gerealiseerd.

KernTalenten nemen evenwel ook de aard van het beestje mee: wat, wie en hoe je bent, je karakter. En ook wat je uit jezelf graag wil doen, gewoon zomaar, omdat je het leuk vindt.

Daarom zien we dat mensen die het ver gebracht hebben of de top van de ladder in hun gebied hebben bereikt én hun werk met volle overgave doen, helemaal niet stoppen als ze genoeg geld hebben. ‘Leven’ is immers niet ‘niets doen’. Het is naast een zelfstandig naamwoord ook een werkwoord. Het leven moet geleefd worden. En dat doet iedereen liefst volgens zijn eigen aard (natuur, *zijn*) plus zijn potentieel (talent, aanleg, *zullen kunnen*) plus zijn intrinsieke motivatie (goesting, *willen*). Dat is je ‘KernTalentenconstellatie’, zo’n beetje je hoogstpersoonlijke blauwdruk. Het kader waarmee en waarbinnen je wilt groeien, ontwikkelen, bekwaam worden, uitblinken, richting wilt én kunt geven aan je leven. Het kennen van je eigen KernTalentenconstellatie geeft je de sleutel tot het maken van keuzes die duurzaam bij je passen, die je het leven – *jouw* leven – doet leven met en voor voldoening. Door jezelf te ontwikkelen, helemaal te worden wie je bent, jezelf te realiseren, leef je een leven dat het waard is geleefd te worden. Je sterke KernTalenten zijn je gouden eieren en ze leggen leidt tot persoonlijk en professioneel geluk. En dus tot een waardevol en leuk leven dat je volop kunt be-leven: ‘het leven leven’.

## Alle 23 KernTalenten

## WAT HOUDEN ZE PRECIËS IN?

*Om de rest van het boek gemakkelijker te begrijpen, geef ik je hierna graag de lijst van de 23 KernTalenten, compleet met hun componenten, dus hun inhoud en betekenis. Waarschuwing: zelfbeoordeling leidt tot misinterpretatie en dus fouten. Denk niet op basis van de beschrijving: ik heb dit KernTalent! Het kan immers een verworven competentie zijn. Bovendien leidt alleen de combinatie van ál je scores op élk van de 23 KernTalenten tot zinvolle informatie. Neem contact op met een erkend analist via [www.coretalents.eu](http://www.coretalents.eu) als je je KernTalenten wilt kennen.*

*Nota bene: deze lijst is strikt auteursrechtelijk beschermd!*

<b>KernTalent</b>	<b>Betekenis (aard + potentieel + intrinsieke motivatie)</b>
<b>Functionele creativiteit</b>	hands-on voor functionele (nuttige en bruikbare), praktische, tastbare en maakbare resultaten, oog voor functionele details, resultaat- en doelgericht met focus op korte termijn, <i>troubleshooting</i> en <i>problem-solving</i> voor functionele problemen, analyse, betere resultaten: efficiënter en performanter, brainstorming (nadenken over dingen binnen gegeven kader met aanwezige middelen)
<b>Esthetische creativiteit</b>	hands-on voor mooie dingen maken of dingen mooi maken, esthetisch-artistieke 'tastbare' plastische schoonheid qua vorm en kleur met oog voor dit soort details, originele, innovatieve dingen bedenken en creëren, out of the box denken (wat je als surrogaat kunt gebruiken en wat er in de buurt is, boven op wat je al beschikbaar hebt), verbanden leggen met andere, niet voor de hand liggende dingen uit andere (vak)gebieden, nieuwe combinaties en/of toepassingen bedenken, improviseren met wat voorhanden is
<b>Mentale creativiteit</b>	niet-tastbare, grenzeloze fantasie: the sky is the limit, freewheelen (nadenken of fantaseren zonder enige vorm van beperking), wegzweven, reflecteren over ontastbare/onbruikbare dingen, ideeën/visie genereren, mogelijkheden zien zonder begrenzing door nut/vorm/kleur/functionaliiteit of maakbaarheid, zich van de wereld afsluiten, behoefte aan mentale ruimte, niet-tastbare schoonheid creëren, extra gevoelig voor prikkels, spanningen, sfeer en emoties
<b>Abstracte probleemoplossing</b>	via verstandelijk redeneren niet-functionele problemen oplossen, oplossen van abstracte problemen, doelgericht werken, focus, doorzetting voor mentaal-rationele uitdagingen
<b>Structuur en tactiek</b>	helicopterview/vogelperspectief/top-down: starten vanuit hoofdzaken en later details (laten) invullen, onderscheid dringend en belangrijk/hoofd- en bijzaken,

	<p>structureren op hoofdzaken, tactiek (hoe zet je de middelen in), prioriteiten stellen, deadlines en milestones bepalen, organiseren, coördineren en plannen, berekende en beredeneerde aanpak, nadenken op middellange termijn (1-3 jaar), 3D- en matrixdenken, abstractie en synthese, concept/methode/systeem/procedure/patroon/model/enz. ontwerpen</p>
<b>Lineaire organisatie</b>	<p>organiseren, coördineren en plannen op een sequentiële (gewoon na elkaar) manier in tijd en/of plaats, dingen letterlijk op een rijtje zetten, ordenen, dingen op elkaar afstemmen op 2D-niveau, oog voor detail in berekeningen, plannings en/of ordeningen (zoals cijfers, letters, tekens in teksten, tekeningen, berekeningen, schema's), resultaatgericht op korte termijn voor dit soort zaken, focus voor orde(ning) op korte termijn</p>
<b>Sociale organisatie</b>	<p>gangmaker: initiatief en teugels in handen nemen om mensen bij elkaar te brengen voor leuke dingen, coördineren, organiseren, plannen, sociaal (op groepsniveau), leiding nemen bij dit soort zaken, de kar trekken, verantwoordelijkheidszin, gedreven en (pro)actief in dergelijke zaken</p>
<b>Sympathische empathie en zorg dragen</b>	<p>verantwoordelijkheid nemen voor relatief zwakkeren, meevoelen, meelevens, medelijden, openstaan voor en rekening houden met anderen, <i>will to please</i> (mensen graag letterlijk een plezier willen doen), goed willen doen, sociaal, hulp- en dienstvaardig</p>
<b>Transpositie-empathie</b>	<p>zich inleven in en uitgaan van het wezen van de ander met opzijzetten van eigen overtuiging, invoelen, moeilijk nee kunnen zeggen, mentale <i>will to please</i>, wil mentaal het 'goede' voor die andere, positief manipuleren (vanuit het wezen v/d ander en voor diens bestwil), vraagt en accepteert advies</p>
<b>Passieve sociabiliteit</b>	<p>smalltalk en <i>socializing</i> met anderen van vergelijkbaar intelligentieniveau, menselijk contact, gezellig samenzijn, gezelschap, sociaal</p>
<b>Teamplay in los verband</b>	<p>sociaal om actief dingen met anderen te doen, teamplay in los verband, fysiek actief, dynamisch en energiek, mentale én fysieke (bewegings)ruimte</p>
<b>Gestructureerde teamplay</b>	<p>sociaal om actief dingen met anderen te doen, teamplay in gestructureerd verband (binnen een kader met duidelijke rollen en regels samen naar een gemeenschappelijk doel streven waarbij je van elkaar afhankelijk bent voor het resultaat), fysiek actief, dynamisch en energiek, fysieke bewegingsruimte, schakel in de keten</p>
<b>Competitiviteit tegenover anderen</b>	<p>gaat voor beter en/of sneller dan anderen, competitief (zich vergelijken, meten met anderen), prestatiedrang tegenover anderen, fysiek actief, dynamisch en energiek, fysieke bewegingsruimte</p>
<b>Competitiviteit tegenover jezelf</b>	<p>volharden, doorzetten, focus, doel- en resultaatgericht, fysiek actief, dynamisch en energiek, fysieke bewegingsruimte, competitief t.o. zichzelf: gaat voor sneller en beter t.o.v. eigen vorige keer/prestatie (daagt zichzelf uit om almaar beter te presteren), kan moeilijk loslaten</p>



32	<b>Initiatief nemen en autonomie</b>	proactief, uit zichzelf achter zaken aan gaan (initiatief nemen), zelfredzaam, daadkracht, autonomie (zelf bepalen hoe je wat doet) en intrapreneurschap, verantwoordelijkheid voor zichzelf opnemen, fysiek actief, dynamisch en energiek, fysieke en mentale (bewegings)ruimte nodig
	<b>Ondernemen en risico's nemen</b>	ongeduldig, afwisseling en uitdaging nodig, avontuurlijk, lef en moed (om bv. fysieke angst te overwinnen), mikt niet in eerste plaats op zekerheid/veiligheid, durft (fysieke) risico's te nemen, locomotief, trekt de kar, ondernemen (op eigen risico dingen van nul uit de grond stampen en zo iets opbouwen = echt entrepreneurschap), behoefte aan actie en aan (letterlijke en figuurlijke) bewegingsruimte
	<b>Strategisch inzicht en langetermijndenken</b>	vastleggen van doel op lange termijn (3-5 jaar of meer) en middelen ervoor bepalen (strategie), ladder- en/of machtsgewijs ambitieus, kijken naar opbrengst/winst, zakelijk, politiek en/of economisch (financieel) inzicht, belang hechten aan machtsverhoudingen en hiërarchie, netwerken om strategische redenen, behoefte aan impact, macht en controle, machtsspelletjes doorzien, mensen rationeel trachten te beïnvloeden (sturend duwen), rationeel en berekenend te werk gaan, anticiperen op mogelijke gevolgen van beslissingen (verschillende stappen vooruit denken, afhankelijk van IQ), mentaal gokje wagen (knopen doorhakken)
	<b>Proactieve kennisverwerving in de breedte</b>	generalisme, in veel verschillende dingen en/of (vak)gebieden geïnteresseerd nog voordat het nuttig of nodig is, algemene kennis verwerven nog voordat het nodig is, kiezen is moeilijk (want betekent uitstellen of verliezen van andere interessante zaken)
	<b>Proactieve kennisverwerving in de diepte</b>	diepgaande kennis verwerven nog voordat ze nodig is, focus op bepaalde onderwerpen, grondig en nauwgezet te werk gaan om bepaalde kennis uit te diepen, oog voor kennisdetails, expertise, specialisme (wil 'veel' van iets weten)
	<b>Informatieoverdracht</b>	vertellen wat je weet, delen van kennis, mensen opleiden, lesgeven of voor een groep spreken, kennis delen over wat je interessant vindt, straalt dan zelfvertrouwen uit
	<b>Verkopen en overtuigen</b>	mensen overtuigen van een product, idee of dienst, behoefte aan vertrouwen van de andere(n), belangrijk dat men iets aanneemt of gelooft wat je vertelt
	<b>Entertainment en show</b>	anderen vermaken en/of boeien (entertainen), wil letterlijk gezien worden en op de voorgrond treden, de show stelen, oog voor effect van handelingen op een publiek, extra behoefte aan aandacht
	<b>Aanpassing en flexibiliteit</b>	aanpassen aan anderen, nieuwe omgeving of andere cultuur, kracht van de stroom volgen en meegaan in de bochten, beïnvloedbaar, flexibel