

Interview Danielle Krekels 15-07-20

Hieronder vind je de uitwerking van het interview tussen Brenda Slagter en Danielle Krekels, ontdekster van de KernTalenten Analyse.

Bij een crisis ga je stilstaan bij wat belangrijk is voor jezelf.

Danielle Krekels, dit zien we nu ook bij de COVID-crisis: de zoektocht naar wie ben ik, wat zijn mijn talenten, waar wil ik mijn kostbare tijd in steken en wat wil ik de rest van mijn leven doen? Tijdens crises zoals deze komt de dood dichterbij en dat laat mensen reflecteren. Waar ben ik mee bezig? Als ik morgen sterf, heb ik dan het leven geleid dat ik wil? Zou ik iets willen veranderen en wat dan?

En dat brengt mensen terug naar de vragen “wie ben ik, wat wil ik en wat zijn mijn talenten?” Tegenwoordig zijn er zoveel zelfhulpboekjes, testjes. In tegenstelling tot de KernTalenten Analyse draaien alle talentesten om wat je goed kunt en wat je graag doet. Maar dat belicht maar een stukje van jezelf en is alleen geldig voor de dingen die je gedáán hebt in je leven. Van wat je nog níet gedaan hebt, weet je (nog) niet of je dat graag doet of goed zult kunnen. Je hebt altijd nog meer níet gedaan dan wél. Zeker als je jong bent, heb je nog weinig verkend: jongeren hebben nog onvoldoende tijd gehad om met trial and error uit te vinden wat ze goed kunnen en graag doen. KernTalenten Analisten gaan naar de wortels: waar ben je voor gemaakt? Wat voor soort boom ben je? Aan een appelboom groeien immers geen peren.

Mensen willen verandering maar willen zelf niet veranderen.

Danielle Krekels geeft aan dat alles draait om groei, maar verandering doet vaak pijn. “Verandering op je sterke KernTalenten doet geen pijn: dat is groeien, evolueren en ontwikkelen. Dan ga je verder op je sterktes, op wat je heel leuk vindt om te doen én wat bij je past. Veranderen impliceert normaal dat wat je bent niet goed is en dat je dus anders moet zijn. Maar wie je deepdown bent, ben je voor je leven.” Het is een waanidee dat we alles zouden kunnen worden als we maar willen (lees: wat anderen om je heen vaak vinden dat je zou moeten zijn). De wil om te ‘veranderen’ moet uit jezelf komen en dat lukt als een fluitje van een cent op je sterke KernTalenten.

Het verschil tussen talentenanalyses.

Danielle Krekels legt uit dat hét grote verschil tussen een KernTalenten Analyse (KTA) en andere talenten testen is dat er geen sprake is van zelfbeoordeling. Bij alle testjes moet jij aangeven hoe je in een bepaalde situatie handelt en dus hoe je jezelf ziet. Bij de KTA vertel je vrijuit over je kindertijd, en iemand die geen analist is kan de vertaalslag naar de KernTalenten niet maken, want de geheime rationales werden nooit vrijgegeven. Enkel Erkende KernTalenten Analisten weten trouwens wat het betekent hoe componenten (= onderdelen van KernTalenten) op elkaar inwerken.

Ze verklaart: “Veel testen geven keuzes en dat is bij ons niet het geval. Andere testen werken ook met gemiddelden en die interesseren ons niet, als onnuttige informatie over jezelf. ” Zij en ik hebben veel cliënten die denken dat anderen hetzelfde profiel hebben, maar de mogelijkheden zijn quasi

oneindig. Bovendien hangt het af van intelligentie, levensgebeurtenissen en kansen die je krijgt in hoeverre je je KernTalenten uitleeft en je er dus ook bekwaam mee wordt.

Danielle vertelt: “Wat jij denkt dat normaal is, maakt je vaak juist onderscheidend van anderen. Dingen die je vanzelf afgaan zijn wellicht sterke competenties. En een werkgever betaalt je niet voor je mooie KernTalentenprofiel maar voor je competenties. Ook om die reden is het superbelangrijk dat je competenties ontwikkelt op je sterke KernTalenten, anders duikel je na een tijdje een burn- of bore-out in.”

KernTalenten en koken.

Danielle heeft een beeldend verhaal om uit te leggen hoe nu precies zit met KernTalenten. “Werkgevers kijken naar gerechten die je opdiert. Maar iedereen weet dat je in een cake nooit meer de oorspronkelijke ingrediënten kunt zien. KernTalenten Analisten kijken juist wel naar de hoeveelheid eieren die je in huis hebt, bloem, suiker, enz. Al die ingrediënten zijn onze componenten en we leggen de kwaliteit daarvan bloot. Daarmee kunnen wij zeggen of je al dan niet bepaalde gerechten kunt maken. Voor jou is het immers belangrijk te weten welke gerechten mogelijk zijn met jouw ingrediënten. De kunst is voldoende verschillende gerechten te maken met al jouw ingrediënten. Want als je die niet gebruikt gaan ze verslensen, uitdrogen of rotten - en dat voelt uiteraard slecht. Met de KernTalenten Analyse geven we je een lijstje van al jouw ingrediënten (KernTalenten). Zo weet je hoeveel en van welke kwaliteit ze zijn en kan je kiezen welke recepten (opleiding en/of oefening) je gebruikt om de beste gerechten op te dienen - waarvoor een klant of je werkgever graag betaalt.”

De recepten van de kok zijn dus je studies, opleiding en of ervaring. Ze geven aan hoe je met je ingrediënten omgaat. Het koken zelf is het uitleven van je KernTalenten, dat geeft vreugde, energie en het gevoel een zinvol leven te leiden. Het resultaat dat uit die potten en pannen komt, zijn je producten of diensten waar werkgevers of opdrachtgevers je voor betalen.”

Danielle ziet waar het soms mis gaat: “In een klassiek systeem vraagt de werkgever om hollandaisesaus. De werkgever denkt dat jij dit kunt en dus mag jij ze maken. Na zes maanden maak jij de beste hollandaisesaus en dan is er iemand nodig die mousselinesaus maakt. Toevallig heb jij daar ook de ingrediënten voor in huis. Na drie maanden ben je daar ook supergoed in. Dan volgt een vraag om bearnaisesaus. Maar daar is dragon voor nodig en daar heb jij helaas maar weinig van in huis. De béarnaisesaus mislukt. Maar dat wisten we op voorhand en dus is er geen sprake van mislukking maar van mismatching!”

KernTalenten Analisten kijken dus anders: deze persoon heeft die kwaliteiten slechts beperkt in huis, dus vraag dat hem dan ook niet. Geen enkel ander talentensysteem kant dit op voorhand zeggen, alleen een KernTalenten Analyse kan dit wel - precies omdat deze naar alle ingrediënten kijkt.

Zonder die analyse kan noch de werkgever noch de werknemer zeggen of je iets wel of niet kunt: mensen moeten er via trial en error achter zien te komen of ze iets kunnen en graag doen, of niet. Met een KernTalenten Analyse weet je dit wel op voorhand; je kan inderdaad nu al zeggen of iemand mogelijks iets - goed en graag - zal maken in de toekomst. Er bestaan talloze ingrediënten en ze zijn eindeloos combineerbaar: alleen al op KernTalenten niveau hebben we 94 miljard combinatiemogelijkheden, en dan hebben we het nog niet eens over de combinaties van de onderdelen van die KernTalenten...

Wetenschappelijke validatie van KernTalenten.

De vragenlijst van de KernTalenten Analyse werd in 2015 wetenschappelijk gevalideerd. “Daarnaast zien intussen ruim 360 analisten in de praktijk dat het werkt. Danielle start in september 2020 een doctoraat om de voorspellende waarde ervan te bewijzen.”

Investeren of de rouwcurve in?

Danielle heeft genoeg gezien dat, als mensen lang doen waar ze op leeglopen en er dan plots achter komen waar ze wél energie van krijgen, ze soms een rouwperiode ingaan: ‘had ik maar...’ verzuchten ze. Doodzonde, zeker als dat nu nog gebeurt, want via een eenmalige KernTalenten Analyse hoef je niets meer via trial en error uit te vinden.

Mensen labelen en diagnoses opplakken

Vaak krijgen mensen labels als autisme, HSP, hoogbegaafd etc. Danielle licht toe dat KernTalenten Analisten kijken naar wat iemand graag deed als kind. Dit geeft aan waar iemand als volwassene qua aard, potentie en ‘goesting’ naartoe trekt. Door naar alle KernTalenten te kijken, verbreden we de blik van alle betrokkenen.

Danielle vertelt: “Met de KernTalenten Analyse ontsnappen we uit de dwangbuis van diagnoses. Mensen willen graag dingen plaatsen en eisen daarom een diagnose.” Ze vertelt over Prof. Dr. Dirk de Wachter, een bekend psychiater die zich veel bezighoudt met geluk van mensen. Hij verklaart dat af en toe ongelukkig zijn bij het leven hoort. Het mooie hiervan is dat je geluk kunt voelen als je ook ongeluk kent. De Wachter haat trouwens de afvinklijstjes waar veel therapeuten zich op baseren. “Als je alleen maar focust op de eieren en testjes inzet die focussen op die eieren, dan ga je die vooral ook zien.” De KernTalentenanalyse brengt alles in kaart, ook die eieren waar je niet naar zoekt.

Learning agility in kaart brengen: kan dat?

Brenda Slagter spreekt veel met corporate academies waar de term ‘learning agility’ steeds vaker valt. Dit wordt gezien als een van de belangrijkste ‘future work-skills’, maar hoe weet je of iemand dat heeft of niet? En kun je dit met de KernTalenten Analyse in kaart brengen?

Danielle is ook hier heel helder in: in ieder sterk KernTalent zit iemands learning agility. “Elk sterk KernTalent geeft iemands learning agility aan op dat specifieke vlak. Als je mensen aanspreekt op sterke KernTalenten willen ze daar immers als vanzelf op ontwikkelen. Iemands learning agility is bij halve en kleine KernTalenten wat minder of beperkt. “Nota bene: iedereen is leerbaar, doch intelligentie is wel de rode draad doorheen je potentie” zegt Danielle. “Het leervermogen op een KernTalent verhoogt of verlaagt door een hoger of lager IQ, maar de goesting/wil om te leren blijft hetzelfde, evenals of het bij iemands karakter past.” Op basis van het KernTalentenprofiel kun je perfect aangeven *hoe* iemand graag leert. En dat maakt personalised learning mogelijk: je kiest welke leervorm je best bij die persoon inzet: ervaringsgericht, problemen oplossen, via spel, theoretische kennisvergarig enz.

Niemand weet vandaag welke skills er over 10-20 jaar nodig zijn; we weten niet welke banen er over 10-20 jaar zullen openstaan. Wel weten we dat digitalisering niet meer verdwijnt en dat samenwerken cruciaal blijft. Het klassieke denken over talenten gaat over het opdiene van gerechten en niet over ingrediënten. Als je naar je KernTalentenprofiel kijkt, weet je gelukkig wel wat je allemaal kunt én wilt maken. En dát geeft een boost aan zelfvertrouwen! “Als je weet wat je allemaal voor lekkers in huis hebt, krijg je zin om er van alles mee te doen.”

Danielle is ervan overtuigd dat je maar beter zo vroeg mogelijk je KernTalentenprofiel kunt weten. “Het is onze droom kinderen een houvast te geven in plaats van volwassenen te repareren.” Evenwichtige, gelukkige kinderen die zelfvertrouwen opbouwen omdat ze weten wat ze in huis hebben, proberen trouwens gewoon dingen uit. En dan komen er vanzelf mooie, ja zelfs totaal nieuwe gerechten naar buiten.”

De kreeft in de bedrijven.

Danielle ontdekte het kreeftsyndroom. Ze licht toe: “Een bedrijf heeft een bepaalde competentie nodig. Dat is de schaar van de kreeft. Maar: als een medewerker een hele kreeft is en hij wordt alleen voor die ene schaar ingezet, weet de werkgever zelfs niet eens dat er ook nog een lijf, staart en een andere schaar zijn en worden die dus niet gebruikt. Doodzonde eigenlijk, want je betaalt voor een hele kreeft en gebruikt maar 1 schaar. Wat een verspilling van grondstoffen! En dat gebeurt continu. Iedereen herkent dit, want iedereen is zelf ook kreeft. Ouders maakt het vaak boos omdat ze zien dat er meer in hun kind zit en het komt er niet uit.”

“Je KernTalentenprofiel geeft allerlei richtingen aan.” Hiermee bedoelt Danielle dat bepaalde KernTalenten bijvoorbeeld van je eisen dat je rustig afgesloten van de wereld lekker in je hoofd zit. Andere eisen dat je actieve dingen met anderen doet, nog andere dat je zin hebt om naar anderen te luisteren, of dat je je kennis wilt delen, enz. “Er zitten zoveel verschillende mogelijkheden in, er is niet één enkelvoudige eeuwige richting. Je kunt situatie-afhankelijk steeds weer bepalen welke kant op dat moment goed bij je past. Vandaag, volgend jaar en over 10 en 20 jaar.”

Zo vroeg mogelijk weten wat je talenten zijn: waar is dat goed voor?

Danielle legt de link met studiekeuzes: “Bij een studiekeuze staan mensen op een rond punt: je eindpunt is een plek waar je je sterke KernTalenten uitleeft. Daarom is het belangrijk dat je de juiste snelweg kiest, omdat een u-turn maken op een snelweg lastig, zo niet onmogelijk is.” Het is dus de vraag of de snelweg die je kiest voor jou de goede richting is: wil je wel zijn waar die naartoe leidt?”

Een diploma draag je de rest van je leven mee. Ik vertel Danielle dat ik kortgeleden bij een jongen op het VWO een KTA afnam. Hij wilde dolgraag arts worden, alleen daar waren zijn cijfers niet goed genoeg voor. Een grote deceptie en de prangende vraag kwam: wat moet ik dan in vredesnaam? Hij had een diagnose autisme en gaf in het eerste gesprek met regelmaat aan wat hij allemaal niet kon vanwege die stoornis. Toen zijn KernTalentenprofiel eenmaal op tafel lag, zag hij zijn ‘ingrediënten’ en bedacht ter plekke een heerlijk gerecht: forensisch rechercheur. We konden verklaren waarom hij zich aangetrokken voelde tot het beroep arts, maar zagen tegelijkertijd dat hij daarin veel sterke KernTalenten níet kwijt had gekund. En plotseling werd het hem in één oogopslag duidelijk. Danielle reageert enthousiast: “Hij heeft het zelf bedacht, wil het en ziet dat hij de juiste ingrediënten in huis

heeft om het te doen. Dan is de inspanning bijzaak en heeft hij mogelijk alleen wat begeleiding nodig. De vaardigheden leert hij wel vanzelf.” Dankzij de KernTalenten Analyse ging hij ineens mogelijkheden zien. En hij werd níet in een vakje of hokje gestopt! Het kennen van je KernTalentenprofiel is een bron van zelfvertrouwen en om die reden geldt: hoe jonger hoe liever.



Danielle Krekels

Directeur CoreTalents

Ontdekker KernTalenten

Auteur & spreker

Expert ingenieurs,

wetenschappers en hoogbegaafden



Brenda Slagter

Directeur BS Original (as you can be)

KernTalenten Analist

(Interim) leider

Consultant Learning & Development

Executive Coach