



Voorbeeldverslag

BELEEF TALENT

Jos Coene

Jouw verslag lezen

KernTalenten gaan over:

- **jouw aard** ('zijn': je karakter, je natuur, je persoonlijkheidseigenschappen) +
- **jouw potentieel** ('zullen kunnen': wat je goed zult kunnen als je beschikt over de minimaal vereiste fysieke en intellectuele capaciteiten, de juiste opleiding en voldoende oefening) +
- **jouw intrinsieke motivatie** ('willen': wat je echt graag wilt doen).

Het verschil tussen KernTalenten en talenten is dat talenten alleen over iemands potentieel gaan, terwijl KernTalenten over iemands aard, potentieel en intrinsieke motivatie gaan.

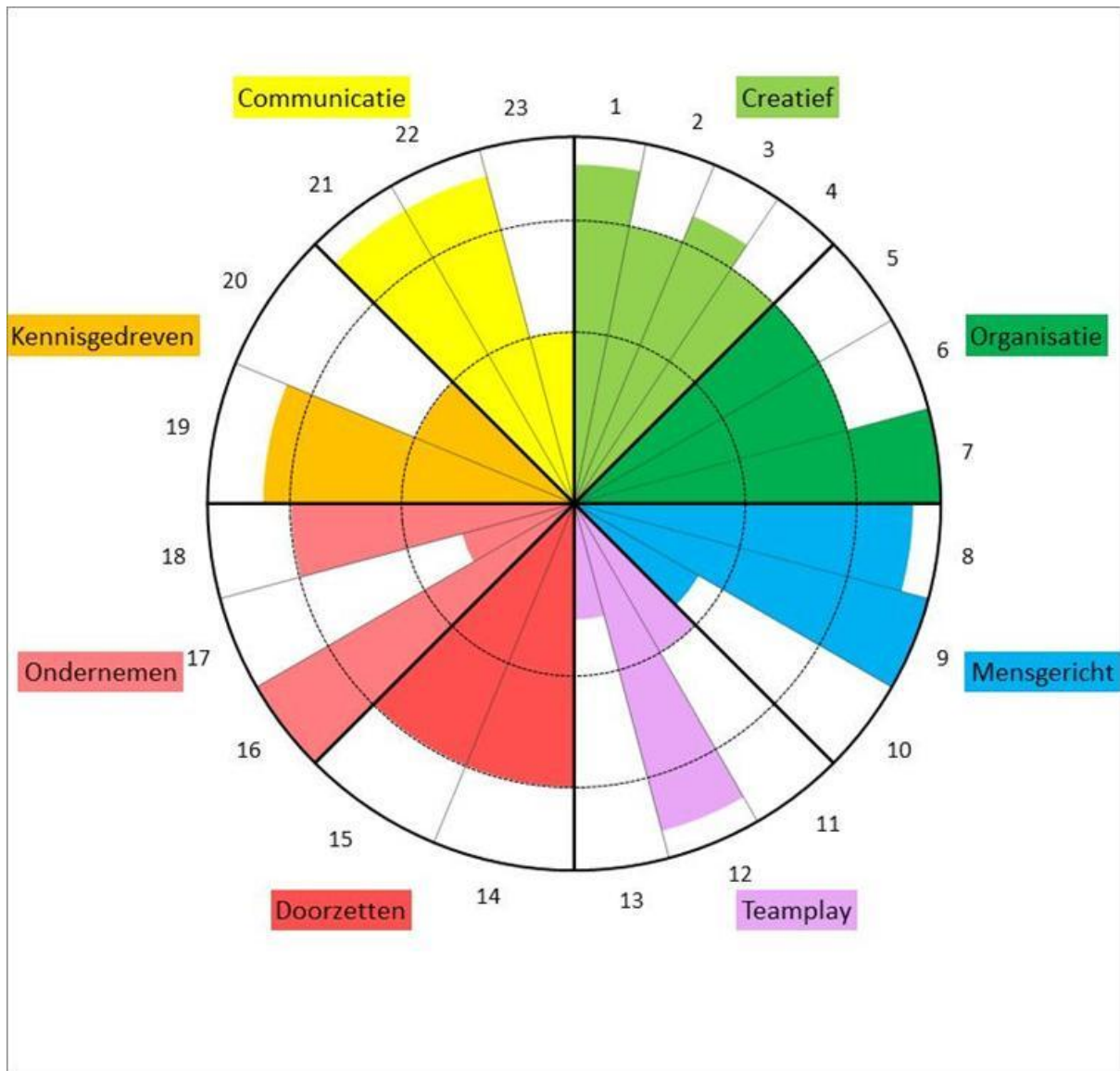
KernTalenten geven dus nog niet aan of je een vaardigheid of competentie ook al echt verworven hebt. Wel wat er in jouw aard en potentieel ligt - misschien zelfs nog verborgen - en wat jou energie geeft als je handelt vanuit je authentieke zelf.

Je intellectuele capaciteit beïnvloedt uiteraard je vermogen tot ontwikkeling van al je KernTalenten, net zoals je opvoeding, je ouders, je vrienden, je werk en alles wat er op je pad is gekomen tijdens je leven.

De scores van KernTalenten worden op het continuüm van 0 tot 100 als volgt verdeeld: kleine KernTalenten liggen tussen 0 en 33, halve KernTalenten tussen 34 en 74 en sterke KernTalenten tussen 75 en 100.

Een goede match krijg je als je minstens 70% van je sterke KernTalenten kwijt kunt in de keuzes die je maakt, een uitstekende match als je boven de 85% kunt gaan. Mislukkingen zijn dikwijls of grotendeels te verklaren door het (te veel) werken met kleine KernTalenten en tegelijkertijd niet of te weinig werken met je sterke KernTalenten. Het zijn namelijk de sterke KernTalenten die je energie geven; de kleine KernTalenten kosten je vooral energie. Opgelet: kleine KernTalenten zeggen dus niet dat je iets niet kunt.

Jouw KernTalentenKompas



Peterprincipe en Demotivatie niveau

Het gaat je teveel moeite kosten als je:

- ✓ In een te gestructureerd teamverband zou moeten functioneren
- ✓ Als je in een werkomgeving terechtkomt waar je niet af en toe ook eens 'alleen' kan werken
- ✓ Je zekerheid en veiligheid te vaak moet opgeven en onberekende risico's moet nemen
- ✓ Vaak moet entertainen en show moet stelen (in een onbekende groep)
- ✓ Je mening vaak moet aanpassen zonder dat hier degelijke argumenten voor zijn

Deze richting inslaan bij promotiemogelijkheden of een verandering van job is geen goed idee. Je komt dan in een functie terecht die niet overeenstemt met je kwaliteiten (cfr. peterprincipe).

Je gaat gedemotiveerd geraken, onderpresteren en je vervelen als je:

- ✓ Onvoldoende resultaat- en doelgericht kan bezig zijn
- ✓ Te weinig met nieuwe ideeën mag afkomen
- ✓ Te weinig mag organiseren, coördineren en plannen, mensen samenbrengen en zelf de leiding mag nemen
- ✓ In een werkomgeving terechtkomt waar te weinig oog is voor het menselijke aspect
- ✓ Onvoldoende in een los teamverband kan functioneren
- ✓ Onvoldoende initiatieven mag nemen en te weinig autonomie krijgt
- ✓ Te weinig aan proactieve kennisvergaring in de breedte (generalist) kan doen
- ✓ Onvoldoende aan anderen kan vertellen wat je weet. Informatie delen vind je leuk
- ✓ Onvoldoende het vertrouwen van de anderen krijgt