

Burn-out en Bore-out in relatie tot KernTalenten en Hoogbegaafdheid ('Peter Principle' en demotivatie-niveau)

Rianne van de Ven, december 2014.

Het 'Peter Principle' zegt dat iemand gepromoveerd kan worden tot op het niveau van zijn/haar onvermogen. In de context van KernTalenten: wanneer je teveel tijd moet besteden aan zaken waar je voor wat betreft aard, potentieel en intrinsieke motivatie niet sterk bent en je aan het maximum van je ontwikkelvermogen zit.

Je demotivatie-niveau zegt iets over het niveau van uitdaging aan de onderkant en gaat over de grens wanneer een functie nog leuk genoeg is voor jou. Onder die grens kun je je sterke KernTalenten te weinig inzetten. Hier komen we woorden tegen als onderpresteren en verveling.

Dit gaat dus over het aspect 'potentie': in hoeverre kun je het nog ontwikkelen? Daarnaast is er het aspect 'intrinsieke motivatie': in hoeverre wil je het en krijg je er energie van?

Voor hoogbegaafden geldt over het algemeen dat zij veel *kunnen*. KernTalenten weerspiegelen iemands aard, potentie en intrinsieke motivatie. Intelligentie is van grote invloed op het aspect 'potentie'. Het is daarom mogelijk dat je toch heel goed bent of wordt in je kleine KernTalenten.

We zien dan ook dat het aspect 'intrinsieke motivatie' voor hoogbegaafden van enorm belang is. Het gaat dan niet zozeer meer over 'gepromoveerd worden tot het niveau van je onvermogen' maar het gaat veel meer over je energiehuishouding en waar word jij gelukkig van? Niet of je iets wel of niet goed kunt, maar omdat je er energie van krijgt wordt dan de onderscheidende factor. Als dat mis gaat komen termen als burn-out en bore-out om de hoek kijken.

In tabelvorm kan dit het duidelijkst uitgelegd worden:

Intrinsieke motivatie / energie (potentie)	Wel of veel mogen/kunnen/moeten inzetten	Niet of weinig mogen/kunnen/moeten inzetten
Klein KernTalent	Kans op BURN-OUT (Peter Principle)	PRIMA
Sterk KernTalent	PRIMA	Kans op BORE-OUT (demotivatie-niveau)

Tabel 1: Burn-out en bore-out in relatie tot KernTalenten, Rianne van de Ven, 2014.

Jouw kleine KernTalenten inzetten moet je zoveel mogelijk zien te vermijden. Deze activiteiten zouden in een ideale functie voor jou geen groot aandeel mogen hebben. Het zijn de activiteiten waarop je 'leeg loopt' en er zou dan weinig tijd zijn om je op te laden met activiteiten waar jij wel *happy* van wordt. Hierbij loop je dus het risico burn-out te geraken. Je moet hierbij denken aan zaken als:

- (opsomming activiteiten die passen bij kleine KernTalenten van kandidaat)

Gedemotiveerd en mogelijk bore-out zul jij worden als je je sterke KernTalenten niet mag inzetten, dus wanneer je:

- (opsomming activiteiten die passen bij sterke KernTalenten van kandidaat)