

# Daniël Ofman kernkwadranten

Daniël ging, net zoals veel andere pas afgestudeerden van de TU Eindhoven, direct bij Philips werken. "Ik werd geacht iets te weten over hoe je fabrieken inricht of dingen als efficiency. Dan ging ik dus een verhaal houden over hoe mensen het anders konden doen en dacht toen nog: dan gaan ze dat dus doen. Maar dat bleek niet zo te zijn. Al kon ik met gegevens aantonen dat het werk beter anders georganiseerd kon worden. Ik ontdekte al heel snel dat mensen niet logisch gedrag vertonen. Dat zorgde ervoor dat ik steeds meer geïnteresseerd raakte naar de binnenkant van de mens. En realiseerde me dat na zes jaar studie ik bijvoorbeeld helemaal niets over mijzelf had geleerd."

Ofman richtte zich vanaf dat moment op onderwerpen als persoonlijke ontwikkeling en meditatie. In de 80'er jaren ging hij zich ook toeleggen op het Japanse kwaliteitsdenken (Kaizen). Dat had alles te maken met kwaliteiten van mensen, maar daar was toen vrijwel niets over bekend. Ik maakte professioneel dus een sprong van productkwaliteit naar kwaliteit van mensen. En ergens in die zoektocht ben ik over het kernkwadrant gestruikeld."

## KERNKWADRANTEN

Het idee van het kernkwadrant, daar zit een soort logica in. De kwaliteiten van mensen kunnen tegelijkertijd ook valkuilen zijn. De kwaliteiten van anderen, m.n. van personen die je irriteren, vormen vaak voor jou een uitdaging. Dit idee achter de kernkwadranten is logisch en simpel. "Ik weiger eigenlijk te accepteren dat dingen heel inge-

wikkeld moeten zijn. Daarom kun je het basisidee van de kernkwadranten in tien minuten uitleggen. Je moet het snel kunnen ervaren en snappen om ermee te willen werken. Daar houd ik van als nuchtere ingenieur."

"Het idee van de kernkwadranten is geboren vanuit een belangrijke leerervaring, die ik opdeed in een Internationale leefgemeenschap in Findhorn (Schotland). De enige plek- zover ik weet- waar mensen betalen om te mogen werken. Niet alleen betaalde ik om daar te mogen werken (als loodgieter), maar zegde bovendien een veelbelovende baan en loopbaan ervoor op.

## HOUDING TEN OPZICHTE VAN HET WERK

"In Findhorn leerde ik dat het plezier van je werk vooral zit in je houding ten opzichte van je werk en niet in het werk zelf. Door deze les helemaal te doorleven had ik niet alleen veel plezier in mijn werk, ik realiseerde me ook dat persoonlijke talenten van groot belang zijn om in te zetten. Die kosten je niet veel energie en helpen je verder te komen dan je denkt. Je ego en status zijn dan veel minder belangrijk. Door Findhorn ben ik meer gaan vertrouwen op mijn intuïtie. Toch is

intuïtie lastig te duiden, want hoe weet je nu of je een ingeving, die je hebt, moet volgen? Wanneer is iets bijvoorbeeld fantasie, verlangen of juist iets wat je te doen hebt? Vooral dat laatste is belangrijk om voor jezelf te filteren. Dit innerlijk weten, zoals ik het noem, is een belangrijke leidraad geworden. Het heeft er bijvoorbeeld voor gezorgd dat ik het bedrijf Kern Konsult ben gestart met Willem Renes. En na twintig jaar ben ik opnieuw begonnen met het bedrijf Core Quality."

## CORE QUALITY

Ooit kreeg Daniël tijdens een consultancyklus een ingeving. Met de groep sprak hij over persoonlijke kwaliteiten.

**“Van de mensen waar je veel moeite mee hebt, kun je het meeste leren.”**



In de pauze zag hij al wandelend in een bos de kernkwadranten in gedachten voor zich.

Vanuit die gedachten ging Daniël aan de slag. De kernkwadranten inspireerde zoveel mensen dat er aan opdrachten nooit gebrek was.

Na twintig jaar nam Ofman afscheid van Kern Konsult om het idee van het kernkwadrant Internationaal uit te zetten. Daarin probeert hij met zo'n 1500 betrokkenen wereldwijd te onderzoeken hoe je je persoonlijke kwaliteiten zo goed mogelijk kunt inzetten (professioneel als privé).

"Ook al weet iemand wel wat je moet inzetten of wat je wilt ontwikkelen; daarmee weet je nog helemaal niet hoe je dat moet doen."

Kernkwadranten gaan dus niet alleen over kwaliteiten van individuen. Het gaat ook over bewustzijn, leiderschap, interactie en persoonlijke ontwikkeling. Ofman ziet de kernkwadranten niet als een modelletje, maar eerder als een levenshouding. Hij licht dit toe met het werk dat hij voor productiebedrijf Endemol heeft gedaan. Voor een

bepaalde soap maakte hij samen met de acteurs kernkwadranten van de personages die ze speelden. Op die manier hadden ze veel beter inzicht in de kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën van degene die ze speelden. De acteurs werden zich ook meer bewust van waarom hun karakter niet goed kon omgaan met een ander personage of er juist op verliefd werd. In het echte leven zie je dit net zo. De kwaliteiten van de ander die je aantrekken liggen vaak dicht bij die kenmerken die je irriteren.

### **KERNKWADRANTEN IN TEAMS**

Van de mensen waar je veel moeite mee hebt, kun je het meeste leren. Zij bezitten namelijk kwaliteiten, die je lastig vindt. Als je dit eenmaal doorhebt, ga je de mensen om je heen anders bekijken. Sommigen worden dan ineens een leermeester en niet meer een lastpak. Lastige momenten in de interactie en vervelend gedrag van anderen ga je eerder bezien als een les voor jezelf, in plaats van dat je

die persoon diskwalificeert. Die les blijf je je hele leven houden. Allergieën zullen er altijd zijn en "lastige mensen" net zo goed. Op het moment dat je je allergie tegenkomt ligt je eigen valkuil op de loer. Wanneer je dat leert zien, word je je sterk bewust van de toegevoegde waarde van mensen en het belang van interactie en goed leiderschap.

**In het onderwijs letten we te veel op dat wat niet goed of mis gaat. Terwijl talentontwikkeling en zelfkennis belangrijk ingrediënten zijn wat we jonge mensen kunnen meegeven. Kinderen leren wat hun eigen en anderen kwaliteiten zijn en hoe je die kunt gebruiken in je ontwikkeling, de keuzes die je maakt en de interactie met anderen.**

Vooral als personen ontdekken hoe je je kwaliteiten en uitdagingen met elkaar in balans kunt krijgen. Daar kun je je leven lang in blijven oefenen.