



Heb jij een multipotential in jouw team?

De voordelen op een rij

Catelijne Gerlag

Het begrip 'multipotentials' of 'multipotentialist' is nog niet breed bekend in Nederland. In 2015 werd het begrip geïntroduceerd toen de Nederlandse vertaling van het boek van Emilie Wapnick verscheen: *Hoe word je alles?* De publicatie kreeg even wat aandacht, maar die ebde daarna weg. Wat blijft is een grote groep generalisten met wat extra's, die zich hierin herkennen, en die te vaak in de werkpraktijk tegen gemeenschappelijke problemen aanlopen. En die, mits hun talenten en behoeften goed in beeld worden gebracht, een waardevolle toevoeging zijn in elk team.

Multipotential = iemand met meerdere passies en talenten, die niet één roeping heeft. Een multipotential zou je ook kunnen omschrijven als een ontwikkelingsgerichte, leergierige generalist. En daarmee ervaren ze na een tijd ook vaak verveling in werk of de sterke behoefte om iets nieuws op te pakken.¹

Vreemde eend

Multipotentials ervaren vaak onbegrip bij sollicitaties of binnen een organisatie, en voelen zich vaak de vreemde eend in de bijt. In de sollicitatieprocedure valt het cv van een multipotential vaak meteen al op – door de verschillende banen, opvallende zijstappen, of omdat er meerdere banen of projecten in dezelfde periode zijn gedaan. Ook kan het dat er een ‘gap’ is, omdat een multipotential een periode iets heel anders heeft gedaan, bijvoorbeeld skileraar zijn in het wintersportseizoen, of een opleiding of cursus in het buitenland volgen. Het vergt een nieuwsgierige, open blik van degene die kandidaten op basis van de cv’s selecteert.

Een gevarieerd cv wil namelijk niet meteen zeggen dat iemand geen focus heeft, of niet betrouwbaar is. Men heeft vaak een voorkeur voor een specialist die al jaren in hetzelfde vakgebied werkzaam is, terwijl een multipotential zich vaak snel en diep in een specialisme inwerkt, en daarnaast ook over andere kwaliteiten beschikt.

Hoe herken je een multipotential?

- heeft veel interesses en talenten;
- heeft een sterke behoefte aan leren en ontwikkelen;
- is redelijk snel verveeld: heeft nieuwe uitdagingen nodig;
- wil graag afwisselend werk;
- begint graag iets nieuws, veel startenergie;

- heeft veel ideeën;
- ervaart moeite met kiezen (en prioriteren);
- vindt het lastig om focus te houden.

Vaak ervaren multipotentials dat de organisatie niet goed kan omgaan met hun behoefte aan leren, ontwikkeling, afwisseling en uitdaging. Als ze te weinig uitgedaagd worden, en te veel herhalend werk doen, of te lang durende projecten, dan kan dat betekenen dat ze gaan onderpresteren. Hun behoefte aan doorgroeien of uitdaging aan de éne kant en hun loyaliteit tegenover hun werkgever aan de andere kant, levert een spagaat op, waar ze vaak niet (zelf) uitkomen. Als dit te lang doorgaat, kan dit leiden tot burn-outklachten en in het uiterste geval tot uitval.

Diverse typen multipotential

Laten we vooropstellen: er is niet één type multipotential. Sommigen zijn extravert zijn, anderen introvert. De een is hoogbegaafd de ander heeft adhd. Er zijn er die elke drie weken een nieuw project willen, er zijn er die pas na enkele jaren een interesse ‘uitgeput’ hebben en toe zijn aan een nieuwe stap. Zo kan een multipotential ook een specialist zijn in meerdere dingen. Het belangrijkste is om de behoefte aan afwisseling, leren en uitdaging goed in beeld te hebben en hier serieus werk van te maken. Op basis hiervan onderscheiden we vier typen.

De *alles-in-een-multipotential* vindt het prettig om alle kwaliteiten in te zetten voor één doel, baan of project. Daarbij is het belangrijk dat die baan vele facetten heeft, projectmatig in elkaar steekt of multidisciplinair is. Een tweede type is de *en-en-multipotential*. Deze vindt het prettig om twee of meer banen, of een baan en een zzp-opdracht, met elkaar te combineren. Zo kan deze diens ‘ei’ kwijt op verschillende plekken, waarbij de inhoud van het werk ook compleet kan verschillen. De derde variant is de *seriële multipotential*, die eigenlijk juist wel van

¹Het woord multipotentialite is geïntroduceerd door Emilie Wapnick, auteur van het boek ‘Hoe word je alles’, 2015

specialismen houdt, maar na het volledig uitdiepen van een vak toch behoefte heeft aan een switch. Tot slot is de *vaste-baan-multipotential* het type dat het meest van de vier behoefte heeft aan vastigheid, stabiliteit: zowel in inkomen als in structuren. Deze ervaart volledige vrijheid om hobby's of vrijwilligerswerk uit te voeren, hierin naar lieve lust te variëren en te switchen, omdat de vaste baan de stevige basis biedt.

Wat heeft de multipotential nodig in werk?

- Afwisseling
- Voldoende uitdaging, nieuwe projecten of meerdere projecten tegelijkertijd
- Projecten met kop en staart
- De mogelijkheid om te leren en te ontwikkelen
- Autonomie in tijdsindeling van werk
- Inzicht in eigen en teamprioriteiten
- Skills m.b.t. focus en flexibele planning

Multipotentials brengen iets bijzonders mee

Mits het bekend, duidelijk en bespreekbaar is wat de behoefte de multipotential is, kan deze juist in je team een hele nuttige rol vervullen. Uiteraard speelt naast multipotentialiteit ook persoonlijkheid een rol, maar er zijn een aantal eigenschappen waarover ze bijna allemaal beschikken.

“Je kunt multipotentials langdurig binnen je organisatie houden door regelmatig met hen in gesprek te gaan over hun behoeften in werk. Voldoende uitdaging en afwisseling is de sleutel.”

Ideeën combineren

Allereerst zijn het opvallend creatieve denkers. Daarbij doel ik niet alleen op het genereren van

compleet nieuwe ideeën, waar ze veelal ook in uitblinken, maar ook op het samenstellen van ideeën, bijvoorbeeld op basis van een beginsituatie en een probleem. Ze zijn sterk in associatief denken en kunnen oplossingsrichtingen met elkaar verbinden en daarmee met een nieuw idee komen. Ze bouwen als het ware een nieuw idee op. Dit geeft hen bovendien veel energie, en maakt ze tot een waardevolle kracht voor je team of organisatie.

Flexibiliteit en uitdaging

Multipotentials schrikken niet terug van een uitdaging. Sterker nog: dit zet bij hen een vuurtje aan. Ze leren snel, verdiepen zich graag in iets, en dat lukt ze dan ook redelijk snel. Daarbij is het schakelen van het ene naar het andere project vaak geen probleem, waardoor ze flexibiliteit bieden aan je team. Projecten met een duidelijke kop en staart, dat is iets waar een multipotential goed in functioneert.

Door de eerdere wisselingen van interesse, is hun aanpassingsvermogen bovengemiddeld. Dit is een pluspunt voor wendbare teams, snel groeiende teams of teams in veranderende omgevingen. De mate van afwisseling die een multipotential nodig heeft, verschilt per persoon, maar is gemiddeld hoog.

The big picture

Multipotentials zijn vaak in staat om het grote plaatje te zien. Ze zijn in staat om eerder opgedane ervaring en kennis uit verschillende contexten met elkaar te verbinden, en zo een groter beeld te creëren. Ze krijgen er ook energie van om op die manier bij te dragen aan oplossingen voor problemen. Ook werkprocessen en patronen kunnen zij zodanig opslaan, dat zij in een nieuwe werkomgeving of uitdaging de overeenkomsten herkennen.

Verbinding maken

Geef multipotentials vooral ook taken waarbij ze verschillende mensen, specialisten of afdelingen met elkaar laten samenwerken. Verbanden en overeenkomsten zien, de verbinding leggen: daar zijn ze

goed in. Rollen die bij hen passen zijn vaak 'bruggenbouwer' en 'spin in het web'.

Alwéér een label?

Introvert en extravert, hoogbegaafd, hoogsensitief, adhd en add... Deze 'labels' worden vaak verward met multipotentialiteit, maar de veelheid aan interesses en talenten komt in al deze groepen voor. Ze zijn niet identiek aan multipotential zijn, en ook niet inherent aan multipotential zijn. Wel zie je dat veel hoogbegaafden óók multipotential zijn. De behoefte aan afwisseling en uitdaging is bij mensen met adhd soms hoog, net als bij multipotentials. Het begrip 'multipotential' is vooral helpend voor diegenen die zich erin herkennen, en daardoor beter en gelukkiger kunnen functioneren in hun werk.



Aan het woord, multipotential Laurette Kamminga, voorheen communicatieadviseur bij onder andere ROC Midden Nederland. Momenteel is ze freelance communicatieadviseur.

Wat had en heb jij nodig als multipotential om gemotiveerd en blij aan het werk te blijven?

"Ik merkte dat ik in loondienst minder blij was omdat ik niet voldoende flexibel was om mijn tijd en werkzaamheden zelf in te vullen. Als zzp'er heb je daar veel meer invloed op. Bovendien vind ik het gewoon heel gaaf om voor verschillende opdrachtgevers te werken binnen verschillende sectoren. Zo zie je nog eens wat en heb je superveel afwisseling in je werkzaamheden en ook in de mensen om je heen."

Wat kan, in jouw ogen, een leidinggevende of HR-medewerker hierin doen om te faciliteren?

"Als leidinggevende of HR-medewerker is het belangrijk de vinger aan de pols te houden bij de medewerker en zicht te hebben of deze echt doet waar zijn of haar kracht en interesse ligt en waar hij of zij voor is aangenomen. Ik merkte dat ik relatief vaak bezig was met 'moetjes', waardoor ik het plezier in mijn werk verloor. In veel organisaties wordt veel vergaderd en men verwacht vaak dat de communicatieadviseur overal bij aanwezig is. Hierdoor loopt je agenda onnodig vol, waardoor je weinig tijd overhoudt voor werkzaamheden waarmee je echt impact kunt realiseren. Hetzelfde geldt voor kleine lastminuteklusjes die vaak voorbijkomen. Nee zeggen is natuurlijk een mogelijkheid, maar dat kan niet altijd."

Een gevarieerd cv wil niet meteen zeggen dat iemand geen focus heeft, of niet betrouwbaar is.



Aan het woord: Aisha Sie, Product Architect Smartmed.

"Als alles-in-één multipotential heb ik mijn geliefde combinatie van zorg en techniek binnen één werkcontext nodig: niet alleen het een of het ander, mijn kracht zit in de vertaalslag tussen beide werelden. Die rol moet mij dan ook toevertrouwd worden, waarbij ik niet alleen maar wil tolken wat een ander zegt, maar echt de verbinding wil leggen. Met genoeg variatie en nieuwe dingen om te leren, buiten de hokjes kunnen kleuren, om me niet te vervelen. Als Product Architect bij SmartMed lukt dat ook: mensen weten mij te vinden voor van alles op dat grensvlak en dat vind ik fantastisch!

Maar dit is ook gelijk mijn valkuil: ik vind van alles leuk en wil vaak meer dan eigenlijk past. Mijn uitdaging is dan ook de balans vinden tussen variatie aan de ene kant (tegen verveling) en focus aan de andere kant (tegen overweldiging). Sinds ik daar een paar keren tegenaan ben gelopen, is dat ook het eerste wat ik met mijn leidinggevende en HR bespreek: help me mijn eigen grenzen te bewaken en niet te veel hooi op de vork te nemen. Met die variatie én focus kan ik vliegen."

Tot slot

Om de verschillende ervaringen en talenten van een multipotential te 'ontsluiten', en ze ten volle te kunnen benutten, is het zaak om deze te erkennen. Allereerst door de multipotential zelf: wat zijn mijn talenten? Waar ga ik van 'aan'? Hoeveel afwisseling en diepgang heb ik nodig? Op welke manier kan ik mijn beste werk leveren in deze organisatie? Ten tweede zouden HR-professionals en leidinggevenden zich bewust moeten zijn van deze groep en wat de behoefte is van de specifieke multipotentials in hun team, zodat organisaties ten volle, en duurzaam, kunnen profiteren van al die gevarieerde talenten en ervaringen plús de extra kwaliteiten die die combinatie met zich meebrengt. ■



Catelijne Gerlag

Catelijne Gerlag is gecertificeerd loopbaancoach en gespecialiseerd in multipotentials. In haar praktijk begeleidt ze individuele multipotentials, maar geeft ook workshops en trainingen.