

ONTDEK JE STERKE PUNTEN: DE VOLGENDE STAP

In 1998 startte ik in een team van onderzoeksbureau Gallup dat werd geleid door de inmiddels overleden grondlegger van de sterke-puntenpsychologie, Don Clifton. Ons doel was om wereldwijd een gesprek op gang te brengen over wat goed is aan mensen.

We hadden er genoeg van dat het in onze wereld vooral draait om het verbeteren van onze zwakke punten. Het meedogenloze gehamer op tekortkomingen was veranderd in een obsessie. Bovendien hadden we ontdekt dat mensen veel meer kans maken om te groeien als ze hun energie stoppen in het ontwikkelen van hun sterke punten in plaats van het corrigeren van hun gebreken.

Op basis van een veertig jaar durend onderzoek naar sterke punten van mensen, ontwikkelden we omschrijvingen voor de 34 meest voorkomende begaafdheden, ofwel talenten, en introduceerden we de oorspronkelijke sterke-puntendetector om deze talenten bij mensen te kunnen ontdekken en benoemen. In 2001 beschreven we deze methode in de managementbestseller *Ontdek je sterke punten*. De methode en het boek raakten al snel bekend bij een veel breder publiek dan enkel de managers voor wie ze oorspronkelijk waren bedoeld. Blijkbaar was de hele wereld er klaar voor om zich in het onderwerp te verdiepen.

In de afgelopen jaren hebben miljoenen mensen de sterke-puntendetector gebruikt en ontdekt wat de vijf belangrijkste gebieden zijn waarin ze hun talenten kunnen gebruiken; *Ontdek je sterke punten* heeft meer dan vijf jaar op de bestsellerlijsten gestaan. De methode is inmiddels in meer dan twintig talen vertaald en wordt gebruikt door bedrijven, scholen en verenigingen in meer dan honderd landen over de hele wereld. Toch hebben we nog altijd veel werk te doen.

Het afgelopen decennium heeft Gallup meer dan 10 miljoen mensen van over de hele wereld vragen voorgelegd over de mate van betrokkenheid bij hun werk (ofwel hoe positieve en productieve mensen zich op het werk gedragen), en slechts een derde is het 'heel erg eens' met de stelling: *'Op mijn werk heb ik de mogelijkheid om elke dag te doen waar ik het best in ben.'*

Voor degenen die *niet* de kans krijgen te doen waar ze het best in zijn, is de prijs ontzagwekkend hoog. In een recent onderzoek onder meer dan duizend mensen, die het 'helemaal oneens' of 'oneens' waren met bovenstaande stelling, voelde *helemaal niemand* zich betrokken bij zijn werk.

Daar tegenover staat dat mensen die *wel* de mogelijkheid krijgen om zich elke dag op hun sterke punten te richten volgens onze onderzoeken *tot zes keer meer betrokkenheid voelen bij hun werk* en meer dan *drie keer sneller zullen aangeven dat ze ergens in uitblinken*.

Gelukkig wijzen onze onderzoeken ook uit dat het een enorm verschil kan maken als er iemand bij een bedrijf in dienst is die regelmatig aandacht besteedt aan de sterke punten van werknemers. In 2005 onderzochten we wat er gebeurt als managers zich vooral richten op de sterke punten van werknemers, wat als ze zich vooral richten op de zwakke punten van werknemers en wat als ze werknemers negeren.

De bevindingen zorgden voor een totale ommakeer van mijn idee over hoe gemakkelijk het zou zijn om de actieve onverschilligheid, of extreme negativiteit, die in zoveel organisaties de kop opsteekt terug te dringen.

ALS UW MANAGER:	DAN IS DE KANS DAT U ACTIEF ONVERSCHILLIG BENT:
U negeert	40%
De nadruk legt op uw zwakke punten	22%
De nadruk legt op uw sterke punten	1%

Zoals uit deze bevindingen blijkt, is het hebben van een manager die werknemers negeert nog schadelijker dan het hebben van een manager die zich voornamelijk op hun zwakke punten richt. Het verrassendst is misschien wel de mate waarin een manager die zich op sterke punten richt de kans vergroot om plezier in het werk te hebben. Het lijkt erop dat de epidemie van actieve onverschilligheid die we dagelijks op werkplekken zien een uit te roeien ziekte is... als we de mensen om ons heen kunnen helpen hun sterke punten te ontwikkelen.

Wat is er nieuw?

Onze research naar en kennis van sterke punten zijn het afgelopen decennium enorm uitgebreid. De sterke-puntendetector, die ook in dit boek is opgenomen, gaat door waar de oorspronkelijke versie ophield en is ontworpen om u op de hoogte te brengen van de nieuwste ontdekkingen en strategieën. De omschrijvingen van de 34 thema's is nagenoeg hetzelfde gebleven, maar de methode is sneller en nog betrouwbaarder. Bovendien geeft de uitkomst een nog veel diepgaandere analyse van uw sterke punten.

Als u de onlinemethode hebt ingevuld, zult u toegang krijgen tot gepersonaliseerde rapporten en hulpmiddelen, waaronder een uitge-

breide handleiding voor het ontwikkelen van sterke punten op basis van uw persoonlijke gegevens. Deze handleiding gaat diep in op de nuances van wat u uniek maakt, doordat er gebruik wordt gemaakt van meer dan vijfduizend gepersonaliseerde inzichten die we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld.

Deze op u aangepaste inzichten gaan veel verder dan de algemene themaomschrijvingen die u in deel II van dit boek vindt; ze helpen u te begrijpen hoe de vijf belangrijkste thema's met betrekking tot uw talenten elk een rol spelen op een zeer persoonlijk niveau. Stel bijvoorbeeld dat u en een vriend hetzelfde thema in jullie top vijf hebben; de manier waarop dit thema tot uiting komt, zal niet dezelfde zijn. Zodoende zal elk van u een compleet andere, gepersonaliseerde omschrijving krijgen van hoe dat thema een rol speelt in uw leven. Deze inzichten geven weer *wat u onderscheidt* als u wordt vergeleken met de miljoenen mensen die we hebben bestudeerd.

De handleiding bevat ook tien tips voor elk van uw vijf belangrijkste thema's. Er zijn dus vijftig specifieke acties die u kunt ondernemen – ideeën die we hebben geselecteerd uit duizenden *best practice*-suggesties – en die zijn toegespitst op uw vijf belangrijkste thema's. Bovendien helpt de handleiding bij het opstellen van een ontwikkelplan dat is gebaseerd op uw sterke punten. Er wordt namelijk uitgezocht hoe uw grootste aangeboren talenten in wisselwerking staan met uw vaardigheden, kennis en ervaring. Op de website vindt u nog een aantal andere hulpmiddelen die u kunt gebruiken om meer over uw eigen sterke punten en de sterke punten van anderen te weten te komen.

Het kan interessant zijn om te weten wat uw sterke punten zijn, maar dat alleen is niet voldoende. Dit boek, de methode, de website en de handleiding draaien om toepassing. Als u uw leven en de levens van mensen in uw omgeving wilt verbeteren, moet u actie ondernemen. Gebruik de gepersonaliseerde handleiding om uw werk en doelen af te stemmen op uw aangeboren talenten. Deel dit

plan met uw collega's, leidinggevenden of beste vrienden. Help dan de mensen om u heen – op het werk en thuis – om hun sterke punten te ontwikkelen. Als u dat doet, is de kans groot dat de omgeving waarin u zich bevindt veel positiever en productiever wordt.