

Inzetten op sterke punten!

EEN SAMENWERKING VAN KESSELS & SMIT, THE LEARNING COMPANY MET TILBURG UNIVERSITY

Inzetten sterke punten

Wat is effectiever om de organisatieprestatie te verbeteren: het bijschaven van de tekortkomingen van medewerkers of het uitbouwen en benutten van hun sterke punten? Voorstanders van o.a. Appreciative Inquiry en de 'sterke punten benadering' stellen dat het grootste groeipotentieel van mensen juist in hun sterke punten ligt. Het kost namelijk veel minder moeite om van een 8 naar een 10 te komen, dan van een 4 naar een 6.

Organisaties bereiken met het inzetten op de individuele talenten en sterke punten van hun medewerkers meer persoonlijke ontwikkeling, wat ook de prestaties ten goede komt: een win-win situatie. Wanneer medewerkers hun talenten tijdens het werk regelmatig kunnen inzetten en toepassen, levert dat ze energie op, zijn ze gelukkig en tevreden en voelen ze zich meer betrokken bij het werk.

Workshop én onderzoek

Kessels & Smit heeft ruimte ervaring met het verzorgen van workshops en ontwikkeltrajecten gebaseerd op de waarderende benadering en het sterke punten denken. Ze werken nu samen met de Universiteit van Tilburg, waar binnen het departement Human Resource Studies onderzoek gedaan wordt naar de effecten van het inzetten op sterke punten van medewerkers in organisaties.. Een eerste onderzoek heeft reeds uitgewezen dat deelname aan zo'n workshop een significant positief effect heeft op het welbevinden van medewerkers.

In een vervolgonderzoek willen we het effect van deze workshops op de prestaties van medewerkers onderzoeken. Het biedt organisaties de kans kennis te maken met het talent denken en het werken met sterke punten van medewerkers, en daarbij inzichten uit het onderzoek over je organisatie te ontvangen. Na afloop van het onderzoek ontvangt u een uitgebreide rapportage over de effecten van de workshop en andere gemeten kenmerken.

Hoe ziet het onderzoek er uit?

Ongeveer 50 medewerkers van random gekozen afdelingen doen mee aan een sterke punten workshop (duur 3 à 4 uur). 50 andere medewerkers krijgen deze workshops op een later moment. In totaal krijgen uiteindelijk 100 medewerkers de sterke punten workshop.

Wat meten we?

Om het effect van de workshops in kaart te brengen, bieden we de workshop aan twee groepen medewerkers aan. Voorafgaand aan de workshops brengen we de prestaties en betrokkenheid in kaart en ook na de workshops vragen we zowel medewerkers als leidinggevenden prestaties te beoordelen.

Dit onderzoek geeft tevens inzicht in de tevredenheid, bevlogenheid, creativiteit en betrokkenheid van medewerkers. Daarnaast bestaat binnen dit onderzoek de ruimte om andere kenmerken of ervaringen van medewerkers in kaart te brengen.



STERKE PUNTEN & TALENT ALS VERTREKPOINT VOOR ONTWIKKELING

Wat zijn sterke punten of kwaliteiten?

Sterke punten, of talenten, zijn natuurlijke patronen in denken en doen¹ (aangeboren of aangeleerd) waar mensen energie van krijgen als ze ze gebruiken. Iemand met 'positivisme' zal altijd een kans zien, iemand met 'ideeënvorming' krijgt energie van brainstormen, terwijl iemand met 'actiegerichtheid' altijd meteen op zoek is naar: 'wat wordt de eerste stap, wat gaan we doen?' en daar warm voor loopt.

Sterke punten zijn zo verbonden met ons natuurlijke gedrag dat mensen er zich dikwijls niet eens bewust van zijn ('dat doe je toch gewoon?'). En dat ze er soms - met name in stresssituaties - ook op terugvallen waar het niet productief is, waardoor het sterke punt een valkuil wordt (bijvoorbeeld, iemand met ideeënvorming die onder grote tijdsdruk niet begint met schrijven aan het rapport, maar blijft brainstormen).

Van sterke punten tot performance en groei

Uit onderzoek² en praktijk weten we inmiddels dat *werkprestaties en plezier toenemen* als mensen zoeken naar manieren om hun sterktes toe te passen in hun werk. En door talenten toe te passen *ontwikkelen* mensen deze ook verder. 'Talent in actie' noemen we

dat. Het benoemen en aanwijzen van talent is daarbij een noodzakelijke stap maar is niet afdoende. Het leidt weliswaar tot een kortdurende 'boost' van het welbevinden van mensen, maar die neemt na ongeveer één tot twee weken weer af. Het opvolgen met concrete acties, waardoor mensen hun werk gaan doen met gebruik van hun sterktes, leidt tot effecten op de langere termijn. Effectiviteit en productiviteit stijgen, maar ook zaken als welbevinden, openheid voor innovatie en 'organizational citizenship' (bereidheid tot delen van kennis, tot helpen van anderen) nemen toe als mensen zich gezien voelen in hun sterktes en de ruimte vinden om die toe te passen en te ontwikkelen in het werk. Het kan bijvoorbeeld gaan om een andere aanpak van taken (op een manier die beter past bij de eigen kwaliteiten), een andere verdeling van taken onder collega's of het aangaan van effectieve samenwerkingsverbanden. Maar ook om het vinden van 'hulpconstructies' en tools voor het opvangen van die aspecten van het werk waar iemands kracht *niet* ligt. Waardoor het werk doorloopt, de prestaties gehaald worden, maar iemand zich niet forceert om iets te doen wat buiten zijn macht ligt.



TILBURG
UNIVERSITY



1. Buckingham & Clifton, Ontdek je sterke punten, 2010

2. Dit blijkt onder meer uit onderzoek van Seligman & Louis (2008) en in Nederland Van Woerkom e.a. (2011)

☑ IDENTIFICEREN VAN TALENTEN

☑ ONTWIKKELEN VAN TALENTEN

☑ ONTWERPEN: ACTIE

☑ REFLECTIE

Identificeren

We starten met het inzichtelijk krijgen wat eigen talenten en sterke punten zijn. We doen dit met behulp van een test die deelnemers vooraf maken. We vragen ook om aan minimaal twee collega's en eventueel ook een privé-kennis te vragen wat zij als sterke punten zien. Tijdens de eerste bijeenkomst gaan we in gesprek over de uitkomsten van de talententest. En we verdiepen door deelnemers te bevragen op succesmomenten in het werk. En welke kwaliteiten ze daarbij ingezet hebben. Het belang van zicht hebben op je talenten en kwaliteiten is dat ze informatie verschaffen over waarom je 'altijd doet wat je doet'. Inzicht geeft ruimte om die sterke punten anders of effectiever te benutten.

Ontwikkelen

Deelnemers wisselen vervolgens met elkaar uit over hun sterke punten: waar ze deze inzetten en waar nog niet. We maken de stap naar het talent in actie brengen. Dit doen we door een korte theorie-inleiding over wat talent is en wat het betekent talent ook productief te maken door het in te zetten.

Ontwerpen: Experimenteren & Reflecteren

Het krachtige aan iets uitproberen, is dat het niet kan mislukken. Je weet wat werkt, en wat niet, en kunt die informatie vervolgens gebruiken om iets nieuws uit te proberen. Zo werkt het ook met het productief maken van talent (en het effectief gebruik maken van elkaars talent in een team). Er is niet één manier om dit goed te doen, je komt er met elkaar achter wat wel en niet werkt. Het voorstel is dan ook dat medewerkers gaan experimenteren. We organiseren korte 'leerloops' waar steeds de deelnemer zelf aanpassingen doet, hoe klein ook, om zijn werk meer vanuit talent en sterke punten invulling te geven.

Met het formuleren van individuele experimenten sluiten we de eerste bijeenkomst af. In een vervolg moment staan we stil bij de acties in het werk die deelnemers zijn gaan uitproberen om meer in te zetten op hun sterke punten.

Reflectie

Het werkt vaak krachtig om ook een oogstmoment te organiseren, waar iedereen zijn experimenten en ervaringen deelt. We reflecteren op wat werkt, wat lastig is en wat nodig was om tot een doorbraak te komen. Tijdens de afsluitende bijeenkomst blikken we ook vooruit en nodigen we deelnemers uit opnieuw iets in hun eigen werk anders aan te gaan pakken of uit te proberen. Dit kan iets kleins zijn, het gaat erom het inzicht te stimuleren dat kleine aanpassingen en veranderingen in je werk het verschil kunnen maken. Juist binnen de kaders van een functie is er meer mogelijk dan men vaak denkt....

SMS tool

Ook tussen de bijeenkomsten door is het belangrijk reflectiemomenten te organiseren. Om stil te staan bij wat het uitproberen oplevert, waar je tegen aanloopt en eventueel nieuwe stappen te bedenken. Deze reflectiemomenten bieden we aan via sms. Sms is kort, krachtig en beschikbaar op het moment dat het jou uitkomt. Deelnemers aan het korte traject ontvangen per sms vragen en inspiratie, en afhankelijk van hun antwoorden ontvangen ze weer persoonlijke sms'jes terug.

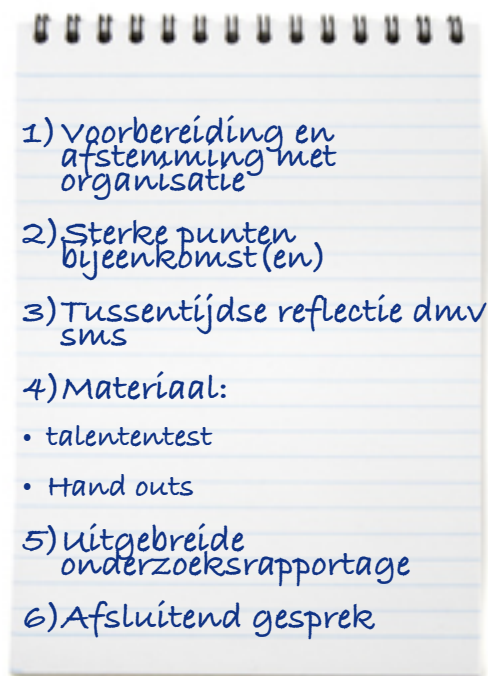




Het onderzoek wordt uitgevoerd door Christina Meyers, promovenda, en Marianne van Woerkom universitair hoofddocent, beide werkzaam bij Tilburg University. De bijeenkomsten worden begeleid door Mara Spruyt en Nina Timmermans van Kessels & Smit. Zij hebben als adviseurs en begeleiders ruime ervaring met het thema talent en sterke punten. Het is ook mogelijk om de groep medewerkers die als controle groep de workshop(s) krijgt, door een master student van de opleiding Human Resource studies te laten verzorgen.

INVESTERING:

In deze flyer stellen we de mogelijkheid voor om één of twee ontmoetingen te organiseren (alleen een startworkshop of een startworkshop en oogstmoment). De keuze hiervoor laten we graag aan de organisatie. De kosten voor de workshops en het onderzoek zijn afhankelijk van de intensiviteit van het ontwerp en de interventies. Dit ontwerp maken we graag samen met de desbetreffende organisatie. De kosten liggen afhankelijk van het ontwerp tussen de €4.000,- (basis ontwerp) en €10.000,- (uitgebreid ontwerp) excl. BTW.



CONTACT:

Mara Spruyt - 0641587529

mspruyt@kessels-smit.com

Nina Timmermans - 0655726385

ntimmermans@kessels-smit.com

Marianne van Woerkom

M.vanWoerkom@uvt.nl

Christina Meyers

m.c.meyers@uvt.nl

