



# Moeiteloos je werk doen op basis van de Strength Finder

- Geplaatst door [dr. Mirjam Baars, MBA](#) op 21 februari 2018 om 6:00pm
- [Bekijk bericht](#)

## Moeiteloos je werk doen op basis van de Strength Finder

Iedereen wil graag werk doen dat je weinig moeite kost. En veel energie en plezier oplevert. Hoe dit te realiseren?

Peterson en Seligman (2004) hebben een wetenschappelijk gevalideerde methode ontwikkeld waarmee dit realiseerbaar is. Zij hebben hiermee de basis gelegd voor de 'Strength Finder', een vragenlijst die kosteloos ingevuld kan worden.

Achterliggende gedachte van de Strength Finder is dat iedere persoon geboren is met een deugd. Deze deugd kan bijvoorbeeld zijn dat je streeft naar wijsheid en kennis, of dat je menslievend bent (zie onderstaande tabel). In de volksmond worden deze deugden ook wel 'sterke punten' genoemd (Baars, 2016).

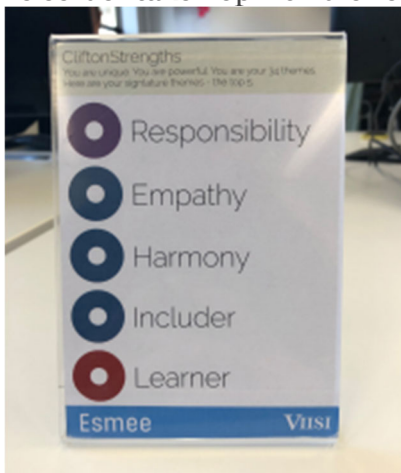
DEUGDEN	KARAKTER-EIGENSCHAPPEN
<b>Wijsheid en kennis</b> <i>Cognitieve eigenschappen die het verwerken en gebruik van kennis bevorderen.</i>	-creativiteit -nieuwsgierigheid -onbevooroordeeld -leergierigheid -richtinggevend
<b>Moed</b> <i>Emotionele eigenschappen gericht op de wilskracht om bepaalde doelen te bereiken, in weerwil van externe of interne oppositie.</i>	-dapperheid -vasthoudendheid -vitaliteit
<b>Menslievendheid</b> <i>Interpersoonlijke eigenschappen gericht op het zorgen voor en vriendschap sluiten met anderen.</i>	-liefde -vriendelijkheid -sociale intelligentie
<b>Rechtvaardigheid</b> <i>Sociale eigenschappen die ten grondslag liggen aan een gezond gemeenschapsleven.</i>	-burgerschap -eerlijkheid -leiderschap
<b>Prudentie</b> <i>Eigenschappen die excessen voorkomen.</i>	-vergevingsgezindheid -bescheidenheid -voorzichtigheid -zelfregulatie
<b>Spiritualiteit</b> <i>Eigenschappen die gericht zijn op het maken van connectie met een groter universum en het voorzien van betekenis.</i>	-waardering van schoonheid en excellentie -dankbaarheid -hoop -humor -religieusheid

Het mooie van sterke punten is dat zij drijfveren vormen in het gedrag van mensen. Als mensen op hun sterke punten worden aangesproken, geeft hen dit veel energie. Vanuit het oogpunt van talentontwikkeling is het daarom van belang de sterke punten van medewerkers te identificeren.

Het toepassen van de Strength Finder in organisaties gebeurt slechts mondjesmaat. Uit recent onderzoek dat ik heb uitgevoerd bij meer dan 50 MKB-organisaties blijkt dat slechts 4% de Strength Finder toepast (NRC Carrière, 2017). Dit is een teleurstellend resultaat, gezien het feit dat de ervaringen met de Strength Finder veelbelovend zijn.

Recent heb ik enkele diepte-interviews gedaan met HR-professionals en andere betrokkenen van twee bedrijven die de Strength Finder toepassen. Het betreft hier TOPdesk (een ICT-bedrijf) en Viisi (een financieel adviesbureau gericht op hypotheekadvies voor academici). Uit hun ervaringen blijkt dat de Strength Finder veel toegevoegde waarde biedt in de HR-praktijk.

Binnen TOPdesk past men de Strength Finder binnen teams toe. Op basis van de uitkomsten maakt ieder teamlid een eigen **SWOT-analyse**. Waar ben je goed in? Wat zijn je valkuilen? Deze SWOT-analyse biedt HR **concrete aanknopingspunten om medewerkers te ondersteunen goed met hun valkuilen om te gaan**. De Strength Finder speelt ook op de achtergrond een rol bij sollicitaties. Binnen TOPdesk vraagt men bewuster door op iemands' sterke punten en drijfveren. En kijkt men bewuster of er een match is met de behoefte van het bedrijf. De ervaring leert dat door deze wijze van kijken de aansluiting tussen de sollicitant en de organisatie beter wordt. Binnen Viisi heeft men de Strength Finder bedrijfsbreed ingezet. Van alle medewerkers is bekend wat hun sterke punten zijn. Op ieders' bureau staat inmiddels een overzicht van je sterke punten. Zo zijn deze voor collega's inzichtelijk. In de praktijk merkt men dat medewerkers hierdoor meer gebruik maken van elkaars talenten. Dit **stimuleert** het **teamwerk**. Ook is de ervaring dat **medewerkers zelfverzekerder** zijn geworden. Zij weten beter waar ze goed in zijn. Hierdoor nemen ze eerder taken op zich die ze anders misschien zouden hebben laten liggen.



Zowel Viisi als TOPdesk merken dat de Strength Finder **medewerkers geheel nieuwe inzichten kan bieden**. Het komt regelmatig voor dat medewerkers op basis van de uitkomsten hun werk en leven geheel anders inrichten. Dit leidt ertoe dat zij **met minder moeite meer plezier** hebben in hun werk.

#### **Literatuur**

Baars, M.(2016). Leidinggeven aan talentontwikkeling: een 70-20-10 programma gebaseerd op topsport, wetenschap en managementpraktijk. Alphen a.d. Rijn: Vakmedianet.

NRC Carrière (2017). [Weg met de manager](#).

Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). Character strength and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press.

**dr. Mirjam Baars MBA**

Mirjam Baars is gepromoveerd op talentontwikkeling. Zij heeft meerdere boeken over dit thema gepubliceerd ([Anders leren, beter werken](#) en [Leidinggeven aan talentontwikkeling](#)). Vanuit onderzoeksbureau SatisAction voert ze samen met PW. een jaarlijks onderzoek naar talentontwikkeling binnen bedrijven uit. PW. zal uitgebreid aandacht besteden aan dit onderzoek. Wil je meedoen aan dit onderzoek, kijk dan voor meer informatie op <http://www.nationaalonderzoektalentontwikkeling.nl>

**Interviews**

Voor bovengenoemd blog-artikel zijn interviews gehouden met:

- Tom van der Lubbe, Joris van Gelder en Esmee Zijp (Viisi)
- Marleen de Vries en Wendy van Slooten (TOPdesk)