

Nieuws

22 jan

## Sterke punten methodiek: goede basis voor talentontwikkeling

label: Personeelsmanagement



HR-professionals en managers zien het liefst dat medewerkers zich exponentieel ontwikkelen. Op deze wijze kunnen zij namelijk de continue veranderingen in de omgeving de baas blijven. Een manier om medewerkers te stimuleren zich te ontwikkelen, is door te starten met het in kaart brengen van hun persoonlijke kwaliteiten. Vaak gebeurt dit met instrumenten zoals de MBTI en de DISC-profielentest. Echter, een methodiek uit de positieve psychologie biedt een alternatief.

Een tekortkoming van de huidige instrumenten is dat ze vaak wel inzicht bieden in karakter-eigenschappen, maar dat het vaak lastig is om de link naar het werk te leggen. Is iemand die meer extravert is meer geschikt om een bepaald type werk uit te voeren dan iemand die meer introvert is? De ervaring leert dat de mate van extraversie-introversie helemaal niet zo bepalend is. Maar wat dan wel? De sterke punten methodiek biedt uitkomst.

Lees ook: [‘Talentontwikkeling biedt aantoonbaar toegevoegde waarde’](#)

### Sterke punten methodiek

Vanuit de wetenschap is de afgelopen jaren een methodiek ontwikkeld waarbij persoonlijke eigenschappen worden geïdentificeerd die nauw verbonden zijn aan werk. Deze methodiek is afkomstig uit de positieve psychologie en typeert men als de ‘sterkepuntenbenadering’ (Peterson & Seligman, 2004; Baars, 2016).

Peterson en Seligman hebben vanuit bovengenoemde benadering de basis gelegd voor de ‘sterkepuntenmethodiek’. Zij hebben hun methode gebaseerd op de Griekse filosofie. De allereerste Griekse filosofen vroegen zich af ‘Wat is het goede van een persoon?’ Door het goede van mensen in kaart te brengen, hebben Peterson & Seligman ‘deugden’ bij mensen onderzocht. Volgens Peterson en Seligman hebben mensen de meeste kans tot overleven als hun deugden passen bij hun omgeving.

### Zes deugden en hun positieve karaktereigenschappen

In het ordeningsschema dat Peterson en Seligman (2004) ontwikkeld hebben, onderscheiden zij 6 deugden met hieraan gekoppeld telkens drie tot vijf positieve karaktereigenschappen. De deugden die zij onderscheiden, zijn: wijsheid, moed, medemenselijkheid, rechtvaardigheid, prudentie en spiritualiteit.

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.

Lees hier meer over de [VIA Strength Finder](#)

## Toepassing in de praktijk: Viisi

**Viisi**, een financieel adviesbureau gericht op hypotheekadvies voor academici, heeft de sterkepuntenmethodiek succesvol toegepast binnen hun zelfsturende holacracy organisatie.

Binnen Viisi heeft men eerst een dag met alle medewerkers besteed aan het thema talentontwikkeling. Voorafgaand aan deze dag werden medewerkers gevraagd de sterkepuntenvragenlijst in te vullen. Uit deze vragenlijst kwamen 5 belangrijke sterke punten per medewerker naar voren. Deze 5 punten staan nu zichtbaar op een bordje op ieders bureau. Op deze manier zijn ze voor iedereen zichtbaar.

De inventarisatie van sterke punten heeft al zijn eerste vruchten afgeworpen. Een voordeel is dat medewerkers in het werk meer gebruik maken van elkaars' talenten. Esmee Zijp, binnen de Holacracy organisatie Lead link van de cirkels People first & Happiness factory: "Ik had laatst een gesprek met een ontevreden klant. Om een vervolgesprek met deze klant te voeren, ben ik op zoek gegaan naar iemand in ons team die hoog op het talent 'adaptability' scoort. Dit is iemand die gemakkelijk positief kan inspelen op onverwachte verzoeken. Deze persoon heb ik vervolgens aan deze klant gekoppeld, met een tevreden klant als resultaat."

Volgens Esmee is een belangrijk voordeel van deze aanpak dat met minder inspanning meer bereikt wordt. "Het is een manier om mensen met meer energie en met minder moeite het werk te laten doen."

## Bewust helpen

Volgens Joris van Gelder, lead link van de cirkel Standing & Branding bij Viisi, is een belangrijke kracht van de sterkepuntenmethodiek dat medewerkers elkaar bewust kunnen helpen door elkaars sterkten in te zetten. "Je kunt het samenwerken binnen een organisatie vergelijken met sporters in een voetbalteam. Is iemand in het veld de bal kwijtgeraakt, dan heeft die vaak de neiging dat zelf te willen oplossen. Hij rent er dan achteraan, wijkt af van zijn positie in het team, wat tot veel minder effectief spel en soms tot overtredingen kan leiden. Binnen organisaties zie je vaak iets vergelijkbaars. Terwijl het veel effectiever is als je op zo'n moment elkaar als team helpt en iedereen op basis van z'n sterktes zoveel mogelijk rollen aanneemt die haar/hem makkelijk passen. En dat is ook wat er bij Viisi gebeurt. Er is altijd wel iemand die het leuk vindt om een rol op te pakken en die is meestal ook gerelateerd aan de sterkte van die persoon."

Momenteel is Viisi bezig om de 1100+ rollen die in de organisatie gedefinieerd zijn te relateren aan talenten. Voordeel van het inzetten van de sterkepuntenmethodiek is dat inzicht in elkaars' sterke punten teamwork stimuleert en medewerkers meer begrip krijgen voor elkaar. Een ander bijkomend voordeel is dat medewerkers meer een 'gevoel van bestemming' krijgen.

Volgens Tom van der Lubbe, co-founder van Viisi, levert dit laatste organisaties veel voordeel op. "Doordat medewerkers beter begrijpen waar zij toegevoegde waarde bieden, kun je ze wanneer je hier aandacht aan schenkt een factor 3 of 4 beter laten worden. Je creëert dan door de individuele groei van iedere medewerker plotseling exponentiële groei voor je organisatie."

#### Auteurs

Mirjam Baars MBA is gepromoveerd op talentontwikkeling. mr. Jessica van den Bosch MBA adviseert bedrijven op dit terrein. Beiden voeren ze vanuit onderzoeksbureau SatisAction een jaarlijks onderzoek uit naar talentontwikkeling binnen bedrijven. PW. zal uitgebreid aandacht besteden aan dit onderzoek. Wil je meedoen aan dit onderzoek? Kijk dan voor meer informatie op

[www.nationaalonderzoektalentontwikkeling.nl](http://www.nationaalonderzoektalentontwikkeling.nl)

#### Literatuur

Baars, M. (2016). Leidinggeven aan talentontwikkeling. Alphen aan den Rijn: Vakmedianet.

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

Eerste publicatie door Mirjam Baars en Jessica van den Bosch op 22 jan 2018  
Laatste update: 23 jan 2018



Vakmedianet. Auteursrecht voorbehouden.

Op gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: **Algemene Voorwaarden** en **Privacy en Cookie beleid**

---

Vakmedianet gebruikt cookies om bepaalde voorkeuren te onthouden en af te stemmen op uw vakmatige interesse. **Meer informatie over het gebruik van cookies**