

Maak van je sterke punten je beroep!

Hoe we door 'omdenken' onbenut potentieel kunnen activeren en medewerkers weer gelukkig maken

Laatst realiseerde ik me dat ik inmiddels al weer bijna 15 jaar ondernemer ben. Na een lange carrière bij de Rabobank, kwam er in 2007 een abrupt einde aan mijn loopbaan, waarin ik me in een groot aantal verschillende rollen in het sociaal- en bancaire commerciële domein heb kunnen ontwikkelen naar een directiepositie.

Hoewel ik nog steeds met veel voldoening en plezier terugkijk op mijn jaren bij de bank, waarin ik veel kansen heb gekregen, begrijp ik achteraf ook waarom er een 'mismatch' is ontstaan tussen ons. Als directeur vond ik het leuk om medewerkers te inspireren, in netwerken te participeren en verbindingen te leggen tussen klanten en medewerkers. Dit resulteerde doorgaans in een grote klanttevredenheid en mooie commerciële resultaten, waarmee we ook in de spotlights stonden. Daar kreeg ik dus energie van! Achteraf is de steeds grotere focus die de bank legde op het interne beheer een echte 'gamechanger' voor mij geweest. In plaats van klanten werden de dossiers ineens belangrijk. En dus moest ik om te 'overleven', flink aan de bak om mijn kennis en vaardigheden op dit nieuwe 'kansgebied' te ontwikkelen. En dit is nu precies waar ik het met u over wil hebben.

Uw zwakke punten bieden de meeste ruimte voor groei; een enorme misvatting

Een aantal jaren geleden deed Marcus Buckingham een onderzoek naar werkbeleving bij medewerkers. Hij ging letterlijk aan de poort staan en vroeg medewerkers aan het einde van hun dag: 'Hoeveel procent van uw dag bent u in de gelegenheid geweest dingen te doen waar u het beste in bent?' De uitkomsten waren verbluffend. Mondiaal gezien had slechts 20% van de ondervraagde mensen, die werkzaam zijn bij grote bedrijven het idee dat ze dagelijkse gebruik maken van hun sterke punten. Het meest bizarre is nog wel dat hoe langer een medewerker bij een organisatie werkzaam is, en hoe hoger de sport is die hij op de traditionele carrière ladder heeft bereikt, de kans des te kleiner is dat hij van mening is dat zijn sterke punten worden benut.

Hoewel het alarmerend is te ontdekken dat de meeste organisaties dus op slechts 20% van hun potentieel functioneren, levert dit inzicht dus ook enorme kansen op. Stelt u eens voor dat hoe groot de toename en productiviteit en winstgevendheid zou zijn als zij erin slagen dit percentage te verdubbelen...

Hoe komt het dan dat we dit potentieel nu niet benutten? Zolang het uitgangspunt is dat zwakke punten die meeste ruimte voor groei geven, komt het in elk geval niet goed.

Het begint al in onze jeugd. Een goede vriend van mij heeft een dochter op het VWO en had laatst een ontluisterend gesprek met haar schoolmentor. Zijn dochter heeft een echte wiskundeknobbel en scoort excellent voor dit vak. In plaats haar verder uit te dagen op wiskunde en dit hele sterke punt nog verder te ontwikkelen, kreeg zijn dochter de opdracht meer te focussen op geschiedenis, waar de cijfers een stuk minder rooskleurig zijn. Zo creëren we dus de grijze middelmaat en is de kans groot dat we straks als samenleving onbenut potentieel laten liggen.

Maar ook bij werkgevers zit dit soort denken hardnekkig in het systeem. Ga maar eens na; hoeveel procent van haar trainings- en opleidingscapaciteit besteed uw bedrijf aan pogingen tot het vullen van leemtes in de vaardigheden en competenties van medewerkers.

Er zijn organisaties waar een groot gedeelte van het beoordelingsformulier wordt gereserveerd om deze 'kansgebieden' te benoemen en medewerkers uit te dagen hier aan te werken.

Een andere illustratie van dit soort denken is dat veel organisaties doorgaans hun medewerkers bevorderen op basis van hun verworven ervaring of vaardigheden. Per slot van rekening wordt iedereen geacht in bijna alles voldoende competentie te kunnen verwerven, dus moeten degenen die het meest hebben geleerd, ook wel de meest waardevolle medewerkers zijn. Ik ben veel briljante accountmanagers tegengekomen die werden gepromoveerd naar een managementpositie en doodongelukkig werden in die rol.

Tijd voor 'omdenken'; uw sterke kanten bieden de meeste kansen op groei!

Om te voorkomen dat we nog langer onbenut potentieel onbenut laten is het dus van belang om het uitgangspunt dat zwakke punten die meeste ruimte voor groei geven, te veranderen in:

1. De talenten van iedere werknemer zijn uniek en duurzaam
2. De sterke kanten van iedere medewerker (of scholier) bieden de meeste kansen op groei

De enorme verkrapping op de arbeidsmarkt, die in de komende jaren gaat ontstaan, kan voor dit omdenken ook een goede katalysator zijn. Hierdoor creëren we immers kansen om de kwalitatieve mismatch aan te pakken, onbenut potentieel te activeren en gelukkiger medewerkers.

Begin bij jezelf!

Hoewel ik het direct na mijn afscheid anders beleefde, is mijn vertrek bij de bank, het startpunt geweest van een mooi avontuur waarin ik mezelf opnieuw heb uitgevonden. Met vallen en opstaan heb ik mijn sterke punten leren ontdekken. Door me bewust te zijn van dit 'innerlijk kapitaal' heeft me dit niet alleen meer zelfvertrouwen, maar ook in mijn rol als ondernemer in innovatieve HR concepten, leukere werkdagen opgeleverd. In deze energie, ben ik een aantal jaren geleden met Huib van Santen gestart met [2BEmployable](#). Het is een passie van ons om samen met u richting te geven aan de ontdekkingstocht naar uw sterke punten en drijfveren en op zoek te gaan naar een daarbij passende rol en werkomgeving.

Worstelt u wel eens met de vraag of u het juiste arbeidsterrein heeft gekozen (bijvoorbeeld het bank- en verzekeringswezen) of de rol vervult die geknipt is voor u? Hoort u thuis in de verkoop of bent u beter op uw plaats als consultant?

Misschien herkent u zichzelf als lezer van dit artikel in deze vragen of misschien heeft u medewerkers die niet lekker in hun vel zitten? Dan wordt het tijd om in actie te komen.

Harm Hilgeman/Founder [2BEmployable](#) /E: harm@2bemployable.nl M: 06-51139770