

JESSICA KRUIJSSEN

VIND JE
SPRANKEL
KRACHT

*Ontwikkel jouw unieke talenten
en vergroot je werkgeluk*

Boom

'In *Vind je sprankelkracht* combineert Jessica Kruijssen de praktijk en de wetenschap op unieke wijze. Het doel? Jouw sprankelkracht vergroten! Jessica helpt je hierbij door wetenschappelijke inzichten begrijpelijk uit te leggen, tips en praktijkvoorbeelden te geven en je aan de slag te laten gaan met diverse oefeningen. Het boek geeft ook essentiële handvatten mee om invloed uit te oefenen op jouw werkcontext, zodat je een omgeving bouwt die jouw werkge-
geluk stimuleert. Kortom: een absolute must-read voor iedereen met hart voor talent!

*Peter Bos, associate lector Dynamische Talentinterventies
– Fontys Hogeschool HRM en Psychologie*

'*Vind je sprankelkracht* is een verhelderend, compleet en praktisch toepasbaar boek dat je helpt om meer energie en plezier op het werk te ervaren. Een absolute aanrader voor wie op zoek is naar
(nog) meer werkge-
luk!

*Gea Peper, werkge-
lukexpert en mede-eigenaar van het
HappinessBureau*

JESSICA KRUIJSSEN

VIND JE
SPRANKEL
KRACHT

*Ontwikkel jouw unieke talenten
en vergroot je werkgeluk*

Boom



INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf	9
Intro	13
Tijd voor een stralende, sprankelende jij	15
Voor wie is dit boek?	16
Wat kun je verwachten?	19
Opbouw van het boek	19
DEEL 1 – Inzicht in talent, sprankelkracht & werkgeluk	19
1 Talent & sprankelkracht	23
1.1 Waarom we vaak focussen op onze zwakke punten	23
1.2 Welke talentenbril zet jij op?	27
1.3 Hoe herken je talenten?	28
1.4 Van talenten naar sprankelkracht	34
1.5 Wat levert werken vanuit talenten op?	38
1.6 Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	40
2 Werkgeluk	43
2.1 Wat is werkgeluk?	43
2.2 Vier knoppen voor meer werkgeluk	45
2.3 Positieve ervaringen & emoties (pleasure & positive emotions)	48
2.4 Het behalen van resultaten & ervaren van flow (progress & flow)	52
2.5 Vanuit je talenten bijdragen aan iets groters dan jijzelf (purpose)	56
2.6 Authentieke en positieve relaties (people)	57

2.7	Zo hangen werkgeluk, talent en sprankelkracht samen	59
2.8	Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	59
DEEL 2 – Ontdek en ontwikkel jouw sprankelkracht		61
3	Ontdek je talenten & competenties	65
3.1	Talenten ontdekken is een continu proces	66
3.2	Ontdek je talenten & competenties	70
3.3	Tips om je talenten en competenties bewuster te benutten	84
3.4	Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	87
4	Versterk en ontwikkel je talenten & competenties	89
4.1	Help, ik heb last van mijn talenten!	90
4.2	Waar verdwijnt toch al mijn energie naartoe?	99
4.3	Schrijf je eigen talentenhandleiding	106
4.4	Zo kom je in flow	107
4.5	Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	115
5	Op zoek naar jouw kernwaarden & hartenwens	117
5.1	Wat we kunnen leren van de Chinese bamboeboom	118
5.2	Jouw kernwaarden in beeld	120
5.3	Het belang van jouw hartenwens	128
5.4	Tips voor het opstellen van je hartenwens	131
5.5	Formuleer jouw persoonlijke hartenwens	133
5.6	Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	138
6	Creëer stap voor stap jouw ideale werkcontext	141
6.1	Baan, carrière of roeping: hoe kijk jij naar je werk?	142
6.2	Op zoek naar de ideale werkcontext	145
6.3	Jobcraften: leuker en uitdagender werk creëren	150
6.4	Aan de slag met jobcraften	152
6.5	Aan de slag met playful work design	161
6.6	Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	163

DEEL 3 – Ontdek de kracht van je mindset, brein en gedachten & creëer in zes stappen je mooiste leven!	165
7 Gebruik jouw gedachtekracht en vergroot je sprankelkracht	169
7.1 Groeimindset: dé basis voor jouw (talent)ontwikkeling	170
7.2 Breinpower en gedachtekracht: je gedachten en woorden creëren je werkelijkheid	177
7.3 Wat houdt je tegen? Van belemmerende naar positieve energieke gedachten	187
7.4 Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	196
8 Creëer in zes stappen je mooiste leven	199
8.1 Het 6V-avontuur op weg naar je mooiste leven	200
8.2 Stap 1: Verkennen: waar wil je meer van?	203
8.3 Stap 2: Vertellen: wanneer lukte het al (een beetje)?	205
8.4 Stap 3: Verbeelden: hoe ziet jouw ideale toekomst eruit?	207
8.5 Stap 4: Vormgeven: hoe pak je het aan?	215
8.6 Stap 5: Verwezenlijken: doen! Droom groot, begin klein	222
8.7 Stap 6: eValueren: wat kun je leren van je acties?	223
8.8 Belangrijkste takeaways uit dit hoofdstuk	225
Tot slot	227
Dankwoord	229
Over Jessica	232
Bijlage Onlinetalententesten	234
Literatuurlijst en leestips	237



INTRO

Niet iedereen kan een ster zijn, maar iedereen heeft sprankelkracht!

Voor wie is dit boek? En voor wie juist niet? Waarom is dit boek belangrijk voor jou? Wat maakt dit boek anders dan andere boeken? Wat kun je verwachten en hoe haal je er het meeste uit?

Tijd voor een stralende, sprankelende jij

Ik laat je in dit boek ontdekken wat jouw sprankelkracht is en hoe je die kan maximaliseren op weg naar meer werkgeluk en jouw mooiste leven. Wie wil dat nou niet? Werken vanuit je sprankelkracht... het klinkt lekker *catchy*. Maar sprankelkracht is volgens de Dikke Van Dale geen bestaand woord. Dus wat bedoel ik er eigenlijk mee? In hoofdstuk 1 ga ik er dieper op in, maar hier alvast een korte toelichting:

Sprankelkracht voel je als jouw talenten (wat jou energie geeft), je competenties (wat jij goed kan), je kernwaarden (wat jij belangrijk vindt) en je hartenwens (wat jouw toegevoegde waarde is en hoe jij het verschil kan maken voor anderen) samenkomen.

Sprankelkracht: het woord 'sprankelen' betekent dat je dingen doet die passen bij je talenten. Dingen waar jij energie van krijgt en van gaat kwispelen, waar je naar uitkijkt en van gaat stralen.

Sprankelkracht: het woord 'kracht' betekent dat je er niet alleen van gaat sprankelen en twinkelende ogen van krijgt omdat je het zo leuk vindt, maar dat je er ook heel goed en krachtig in bent (geworden).

Heb jij weleens bewust stilgestaan bij wat voor jou écht belangrijk is? Wat jouw talenten zijn? Waar je goed in bent? En hoe je daarmee kan bijdragen op je werk en in de maatschappij? Kortom, wat jouw sprankelkracht is? Of ben jij ooit op een bepaald carrièrepad gekomen en loop jij gewoon door op dat pad, terwijl dat eigenlijk niet (meer) bij je past?

Dit boek zal jou helpen om jouw sprankelkracht te vinden door aan de slag te gaan met wie jij echt bent, wat jij wil bereiken en vooral ook hóé je dat bereikt.

Jammer genoeg leven veel mensen niet vanuit hun sprankelkracht. Soms omdat zij niet goed weten wat hun talenten en kwaliteiten zijn. Soms omdat ze hun kernwaarden en hartenwens (missie) niet scherp hebben. Soms omdat ze in een werkcontext zitten die niet past. Wat ik ook vaak tegenkom, is dat mensen een soort 'sprankelangst' hebben en rondlopen met belemmerende overtuigingen en gedachten zoals: 'Wie ben ik nou eigenlijk om te stralen?' Of: 'Zullen anderen dan denken dat ik vol van mezelf ben?' Of: 'Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg.'

*'Onze grootste angst is niet dat we onvolmaakt zijn.
Onze grootste angst is dat we mateloos krachtig zijn.
Het is ons licht, niet onze schaduw, dat ons het meest
beangstigt.'* - Marianne Williamson

Voor wie is dit boek?

Ik heb dit boek geschreven voor mensen zoals jij die willen sprankelen en met meer energie en plezier willen werken. Herken jij je in een van de volgende situaties?

Hoe vol is jouw batterij?

Wat mij telkens weer verbaast, is hoeveel mensen tijdens hun werkende leven in een soort survivalmodus staan en werken zonder echt ‘aan’ te staan. Misschien herken je het wel ... de wekker gaat maandagochtend. Nadat je nog drie keer op snooze hebt gedrukt, sleep je jezelf uit bed om aan de nieuwe week te beginnen. Maar alles in je lijf en hoofd zegt: ‘Ik ben er eigenlijk te moe voor.’ De vrijdagochtenden lukken meestal het beste, want dan is het weer bijna weekend. Op je werk is alles op zich wel oké. Je hebt aardige collega’s (nou ja, de meeste dan) en je doet je ding op het werk. Je komt de dag door en probeert er het beste van te maken door zo optimistisch mogelijk te blijven. Maar aan het einde van de dag voel je je moe, futloos en is het alsof je batterij helemaal leeg is. Als je in je werk veel bevraagd wordt op je ‘niet-talenten’, kost je dat heel veel energie. Het put je op den duur uit. Je batterijen lopen leeg. Misschien heb je naast je baan wel een hobby waarin je wél je ei kwijt kan. Of misschien doe je aan *side husselen*, omdat dát je batterij weer een beetje oplaadt. Side husselen betekent dat je naast je werk nog iets anders doet en daar wat extra’s mee verdient. Maar dat zijn slechts pleisters. Je bent vooral aan het overleven. En begrijp me niet verkeerd. Het leven is niet alleen maar rozengeur en zonneshijn. Iedereen heeft weleens een *offday*. Maar als je structureel vermoeid bent en uitkijkt naar het weekend of vakanties om weer even bij te tanken, is het tijd om je achter je oren te krabben.

REFLECTIEVRAAG

Hoe vol zit jouw batterij? Waaraan merk je dat? Wat doe jij om jezelf regelmatig weer op te laden?

Op zoek naar een passende jas

Ik kom ook veel mensen tegen die op het eerste gezicht hun zaakjes prima op orde hebben. Het gaat ze voor de wind. Ze functioneren prima op hun werk en zitten op zich wel goed in hun vel. Maar als je achter hun uiterlijke plaatje kijkt, zie je een ander beeld ontstaan. Ze voelen al tijden dat er véél meer uit zichzelf te halen is en dat hun werkende jas te klein is geworden. Eigenlijk willen zij hun vleugels verder uitslaan. Ze durven alleen de stap (nog) niet te zetten. Mensen in deze groep blijven vaak (te lang) hangen in hun huidige baan. Simpelweg omdat

dat bekend terrein is. Ze voelen aan alles dat zij een andere route willen lopen. Toch blijven ze waar ze zijn. Waarom? Omdat ze liever kiezen voor zekerheid. Eigenlijk is het de illusie van zekerheid die hen in de greep houdt. Want wat is zekerheid tegenwoordig nog?

'Blijf niet langer zitten in de wachtkamer van je eigen leven.'
- Juriaan Galavazi

REFLECTIEVRAAG

Past jouw werkende jas nog steeds? Of is-ie eigenlijk te klein (aan het worden)? Waar-
aan merk je dat?

Hoe zit het bij jou?

Misschien herken jij je in de lege batterij aan het einde van de dag of de te kleine jas? Maak je geen zorgen. Dit boek helpt je om jouw sprankelkracht te vinden en leert je hoe jij jouw ideale werkcontext creëert. Iedereen bezit namelijk sprankelkracht. En dat jij nu dit boek in handen hebt, is geen toeval. Dat betekent dat ook jij klaar bent om de beste versie van jezelf te worden en te gaan stralen.

'Je kunt niet alles worden wat je wilt, je kunt wel een betere versie worden van wie je al bent.' - Tom Rath

Misschien herken jij je helemaal niet in de lege batterij of te kleine jas. Misschien bruis jij juist van energie. Je bent gepassioneerd. Je hebt 's morgens vooral zin in de dag en gaat vol enthousiasme de uitdagingen aan die op je pad komen. *Congrats, you're one of the lucky few.* Mijn tip voor jou is om toch door te lezen. Dit boek zal jou op een nóg hoger niveau brengen.

Daarnaast is dit boek interessant voor iedereen die geïnteresseerd is in persoonlijke ontwikkeling en groei. Dus ben je coach, hr-professional, manager, directeur, ondernemer, leerkracht, zorgprofessional of ouder en wil je anderen helpen

bij het ontdekken, benutten en ontwikkelen van hun talenten? Doe vooral je voordeel met de inzichten die je in dit boek krijgt over jezelf en zet het in bij de coaching van anderen.

Wat kun je verwachten?

Dit boek is een routekaart om jouw pad te vinden en heeft het karakter van een werkboek. Mijn tip aan jou is daarom: ga het niet alleen lezen. Schrijf, maak aantekeningen en noteer je gedachten. Want je gedachten en woorden creëren je wereld. Het is ook leuk om het over een tijdje terug te lezen. Maak het jezelf daarbij niet te moeilijk. Het mag snel en simpel. Ga gewoon lekker aan de slag. Het is niet voor niets een *werkboek*.

Je vindt door het boek heen allerlei reflectievragen en oefeningen. Blijf tijdens het lezen en maken van de oefeningen vooral ook bij jezelf voelen wat bij jou past en wat niet (zo) bij jou past. Resoneren de oefeningen en vragen met je? Ga ermee aan de slag. Zit er een oefening bij waar je minder mee hebt? Lees dan gewoon verder. Doe vooral wat goed voelt.

Met dit boek ga je de reis maken op weg naar de meest geweldige, sprankelende en krachtige versie van jezelf. Die reis zal niet altijd makkelijk gaan. Maar onthoud: die versie van jou zit al in je. Je hoeft haar alleen maar te vinden en aandacht te geven. Want alles wat je aandacht geeft groeit. De regie op het daadwerkelijk positief veranderen van jouw werkelijkheid ligt in jouw handen.

Het allerbelangrijkste is om plezier te maken en te genieten van je reis. Want van daaruit zul jij precies aantrekken wat jij nodig hebt en wordt het creëren van meer werkgeluk en jouw mooiste leven zo veel makkelijker.

Opbouw van het boek

Vraag aan tien willekeurige voorbijgangers wat zij verstaan onder talent en werkgeluk en je krijgt tien verschillende antwoorden. Daarom ga ik in deel 1 eerst in op de vraag: waar hebben we het eigenlijk over als we praten over talent & sprankelkracht (hoofdstuk 1) en werkgeluk (hoofdstuk 2)? Na het lezen van deel 1 begrijp

je wat talenten zijn en hoe je die bij jezelf of anderen kunt herkennen. Je weet waarom het belangrijk is en dat het werken vanuit je talenten en sprankelkracht je gelukkiger maakt. Uiteraard vergaar je ook kennis over wat (werk)geluk is en aan welke vier knoppen je zelf kunt draaien voor meer werkgeluk. En je krijgt inzicht in hoe talent, sprankelkracht en werkgeluk samenhangen. Kortom, deel 1 vormt de theoretische ondergrond voor de praktische modellen, handvatten en oefeningen van de rest van het boek.

In deel 2 ga je echt aan de slag en leer je jouw sprankelkracht ontdekken en ontwikkelen. Ook krijg je concrete handvatten waarmee je jouw kracht meer kunt inzetten in het werk. Voor de coaches, leidinggevendenden en hr-professionals onder ons geeft dit deel handvatten om je medewerkers, collega's of cliënten te helpen in deze zoektocht. We maken eerst de reis naar binnen. Naar wie je in de kern bent. In hoofdstuk 3 en 4 gaan we jouw unieke talenten en competenties ontdekken en versterken. Ook krijg je zicht op jouw 'talenten in overdrive' en 'niet-talenten' en hoe je daar slim mee om kunt gaan. In hoofdstuk 5 gaan we een laagje dieper en neem ik je mee in de zoektocht naar jouw kernwaarden en hartenwens (missie). In hoofdstuk 6 maken we de reis naar buiten en leer je jouw talenten (nog meer) in de praktijk brengen. Ik neem je mee in de principes van *jobcraften* en *playful work design* waardoor jij stap voor stap je werk beter kunt laten aansluiten op jouw talenten waardoor je meer energie en werkgeluk zult ervaren.

In deel 3 gaan we next level. We kijken hoe jij gebruik kunt maken van jouw gedachtekracht (hoofdstuk 7) en ik laat je zien hoe je in zes stappen vanuit je sprankelkracht je mooiste leven kunt creëren (hoofdstuk 8).

DEEL 1

**INZICHT IN TALENT,
SPRANKELKRACHT
& WERKGELUK**

*'Research shows that the happiest people
are those who use their natural talents
to the utmost.'*

- T. Harv Eker

Dit eerste deel van het boek is erop gericht om je te helpen begrijpen wat talent, sprankelkracht en werkgeluk zijn en hoe die samenhangen in de praktijk. Ook lees je wat het je oplevert en waarom het belangrijk is om je hierop te focussen (en hoe het komt dat we dat in de praktijk vaak juist niet doen).

Dit deel is interessant voor iedereen die op zoek is naar verdieping en theoretische achtergronden. Het is de basis voor deel 2 en 3 waarin je handige handvatten krijgt en concreet leert hoe je je eigen talenten en sprankelkracht en die van anderen kan ontdekken, benutten en ontwikkelen voor meer succes en werkgeluk.



1

TALENT & SPRANKELKRACHT

'Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden.'
- Onbekend

Waarom focussen we ons vooral op wat er niet goed gaat? Wat is talent eigenlijk? Hoe herken je je talenten en waarom zou je je focussen op je talenten? Wat is het geheim van sprankelkracht en wat levert het op om hierin te investeren?

Na het lezen van dit hoofdstuk weet je dat onze focus op het verbeteren van zwakke punten diep in ons brein en onze cultuur verweven zit. Je hebt geleerd dat er ontzettend veel definities van talenten zijn en dat je dat terug kunt brengen naar twee perspectieven op talent. De exclusieve benadering (je bent een talent of niet) en de inclusieve benadering (iedereen heeft talenten). Je begrijpt waarom de inclusieve talentenbril zo waardevol is en leert hoe je met zeven talentenpowervragen op een makkelijke manier de talenten van jezelf of anderen boven water kunt krijgen. Tot slot weet je na het lezen van dit hoofdstuk met welke elementen je aan de slag kunt om je sprankelkracht te vinden en waarom het loont om dat te doen.

1.1 Waarom we vaak focussen op onze zwakke punten

Veel van ons hebben het idee dat we ons vooral ontwikkelen door ons te richten op onze tekortkomingen. Waar komt dat eigenlijk vandaan?

De negativity bias in ons brein

Ons brein speelt een belangrijke rol in onze focus op negatieve aspecten en zwakke punten. Dat gaat terug naar de sabeltandtijgertijd. Vanuit de evolutie geeft ons brein meer aandacht aan negatieve informatie en ervaringen dan aan positieve informatie of ervaringen (Rozin & Royzman, 2001). Psychologen noemen dat de *negativity bias*. Duizenden jaren geleden was het noodzakelijk om snel te zien wat er niet klopte in de omgeving en welke bedreiging of gevaar er op de loer lag. Dat was nodig om te overleven. Tegenwoordig hoeven we niet meer te vluchten voor sabeltandtijgers. Toch is ons brein nog steeds meer gefocust op het zien van negatieve aspecten en zwakke punten dan het zien van positieve aspecten. Dennis Prager (1998) noemt dit het *missing tile syndrome*. Stel, je gaat in een restaurant naar het toilet en ziet achter de wastafel een mooie tegelmuur waarin één tegel ontbreekt. Waar gaat dan je aandacht naartoe? Naar de honderd mooie glanzende tegels die keurig tegen de muur aan zitten? Of naar die ene tegel die ontbreekt?

Negatieve zaken vallen ons niet alleen meer op, maar we reageren er ook sterker op. We denken er meer over na en onthouden ze beter. Denk maar eens terug aan je laatste functionerings- of beoordelingsgesprek. Waarschijnlijk weet je alle positieve aspecten die besproken zijn op zich nog wel. Maar dikke kans dat dat ene kritiekpunt van je leidinggevende veel meer indruk heeft gemaakt. Waarschijnlijk is dat moment in de dagen erna nog een paar keer door je hoofd gegaan en kan je dát moment van het gesprek nog haarscherp voor de geest halen.

Onze cultuur

Onze focus op het ontwikkelen van onze zwakke punten zit niet alleen in ons brein. Het zit ook diep in onze cultuur verweven. Ik lees vaak het sprookje van *De school der dieren* voor in mijn talentenworkshops om dat te illustreren.

DE SCHOOL DER DIEREN

Op een dag kwamen de dieren uit het bos bijeen en zeiden: 'We moeten een school stichten. Een school voor dieren om echt en volledig DIER te kunnen worden.' Ze gingen meteen aan het werk. Het konijn stond erop dat 'hardlopen' in het programma werd opgenomen. De torenvalk vond 'kunstvliegen' het belangrijkste. De karper maakte duidelijk dat 'geruisloos zwemmen' erbij moest en de eekhoorn pleitte voor 'klimmen tegen kaarsrechte stammen van torenhoge bomen'. De school werd opengesteld.

De schoolleiding vond dat ieder dier zich in álle vakken moest bekwamen om echt DIER te kunnen zijn. Het konijntje was wereldkampioen hardlopen en sprinten. De schoolleiding vond dat het voor het konijntje belangrijk was dat hij zich ook bekwamde in vliegen. Het konijntje werd op een hoge tak gezet en de schoolleiding zei: 'Toon ons je vliegkunsten.' Het arme dier sprong, tuimelde naar beneden en brak een achterpoot. Zo kwam het dat hij voor het hardlopen niet meer dan een vijf kreeg in plaats van een tien. Maar voor vliegen kreeg hij een drie in plaats van een één. Want hij had het toch maar geprobeerd. De schoolleiding was zeer tevreden.

Met open mond zagen de dieren hoe de torenvalk – tijdens de opwarming – zijn acrobatische kunsten in de lucht vertoonde. Om DIER te worden moest de torenvalk ook holen graven in de grond. De valk deed zijn uiterste best, brak jammer genoeg zijn snavel en kneusde zijn vleugels. Hierdoor kon hij nauwelijks nog vliegen en in plaats van een tien eindigde hij met een vijf. Maar op holen graven haalde hij een vier in plaats van een één. En zo verging het ook alle andere dieren.

En wie haalde ten slotte de beste cijfers? Dat was de hersenloze kwal, die zwibbelend en zwabbelend alle proeven redelijk wist te doorstaan en tot het beste dier van de klas werd uitgeroepen...

Bron: dit verhaal over 'de school der dieren' is gebaseerd op het boek *The Animal School* van George Reavis (1938). Leuk feitje: de auteur was zelf een schoolleider die zijn tijd ver vooruit liep.

Alle dieren in het verhaal hebben hun eigen unieke talenten en kwaliteiten. Zij doen hard hun best om te voldoen aan de eisen en normen die aan 'het zijn van een dier' worden gesteld. Terwijl ze hard hun best doen om iets te worden wat ze niet zijn, worden de talenten en kwaliteiten die ze wel hebben niet benut. Sterker nog, sommige talenten en kwaliteiten worden zelfs aangetast en gaan verloren. Dit sprookje is al in 1938 geschreven. Maar helaas is het vandaag de dag nog steeds actueel op veel scholen én in het bedrijfsleven.

*'Wanneer je aan je sterke punten werkt word je sterker,
wanneer je aan zwakke punten werkt word je minder zwak.
Dat is niet hetzelfde als sterk.'* - Marcus Buckingham

Uit onderzoek van onderzoeksbureau Gallup naar onze fixatie op tekortkomingen in het onderwijs kwam naar voren dat het overgrote deel van de ouders vindt dat de schoolvakken waarin een leerling het laagste scoort de meeste aandacht zouden moeten krijgen (Rath, 2019). Ik zie dat ook in de praktijk. Denk maar eens terug aan je basisschooltijd ... Wat gebeurde er als je een rapport had met tien zevens en achten en één vier voor rekenen? Voor de meesten van jullie zal het gesprek met de juf of je ouders ongeveer zo zijn geweest: 'Netjes hoor, al die zevens en achten. Maar wat gaan we doen om van die vier voor rekenen toch minimaal een zes te maken?' En voor je het wist, zat je in een extra rekengroepje in de klas en had je extra rekenhuiswerk.

In het bedrijfsleven gaat het vaak precies zo. Ook daar ligt de nadruk nog vaak op het bijschaven en ontwikkelen van zwakke punten. De meesten van jullie zullen vast weleens in je functionerings- of beoordelingsgesprek iets hebben gehoord in de trant van: 'Als ik naar je competenties en functieprofiel kijk, zie ik dat je het op competenties A, B en C prima doet. Maar competentie D ... tja, dat laat toch wel wat te wensen over. Daar moet je je echt in gaan ontwikkelen. Ga maar een training doen om deze competentie te ontwikkelen.' Herkenbaar? En wie van jullie heeft ooit veel energie gekregen van het ontwikkelen van iets wat totaal niet bij je past? Het kost vaak heel veel moeite om van een vier een zes te maken. Je kunt bovendien je tijd maar één keer besteden. Dus alle energie en aandacht die hierop ingezet wordt, gaat ten koste van het versterken van de andere punten. Zo creëren we met elkaar middelmatigheid en een 'zesjescultuur'.

De tegenhanger van deze focus op het ontwikkelen van je zwakke punten is de sterkepuntenbenadering. De sterkepuntenbenadering pleit ervoor dat je focus op het versterken van jouw goede punten én slim omgaat met je 'niet-talenten' en zwakke punten in plaats van deze proberen te ontwikkelen. Natuurlijk dien je daarbij wel altijd verantwoordelijkheid te nemen voor het resultaat. Stel dat jouw 'competentie D', datgene waar je nu net minder goed in bent, plannen en organiseren is en je bent secretaresse. Dan wordt het toch heel lastig om je werk goed te doen. Maar in veel andere functies zou je dit prima op andere manieren kunnen organiseren. Hoe je dat doet, leer je in hoofdstuk 4.

1.2 Welke talentenbril zet jij op?

Je hebt nu steeds over talenten gelezen, maar waar hebben we het dan precies over? Er zijn ontzettend veel definities van talent. Maar als je door je ooghaan kijkt naar de wetenschappelijke literatuur, zie je grofweg twee stromingen: exclusief en inclusief talentmanagement.

1. Exclusief talentmanagement: je bent een talent of niet

De meestgebruikte talentenbril in onze maatschappij en binnen organisaties is die van exclusief talentmanagement. Vanuit deze bril *ben* je een talent, of niet. In deze benadering gaat het begrip talent over de uitblinkers. Je hebt vast weleens gekeken naar programma's zoals *You've Got Talent* of *The Voice of Holland* waarin ze op zoek gaan naar de absolute uitblinkers. Diegenen die met kop en schouders boven de anderen uitstijgen in een bepaald gebied. In de sportwereld zijn het de topscoorders van een team. In organisaties zijn het de *high potentials* die vaak een exclusief programma mogen volgen waarin zij versneld kunnen groeien en ontwikkelen in hun carrière.

Kortom, vanuit deze talentenbril word je gezien als een talent als je ergens in uitblinkt en je ver boven anderen, de norm of je functieprofiel uitstijgt.

*Exclusieve talentenbril: je bent een talent, of niet.
Talenten zijn uitblinkers die met kop en schouders
boven anderen uitstijgen.*

2. Inclusief talentmanagement: iedereen heeft talenten

Een tweede manier van kijken naar talent komt vanuit de benadering van het inclusief talentmanagement. Vanuit deze talentenbril wordt gesteld dat iedereen met potentiële talenten geboren wordt. Een talent zegt iets over waar jij energie van krijgt en wat jou van nature makkelijk afgaat. Het zijn die dingen waar jouw ogen van gaan stralen.

Al je talenten zitten als potentie al in je. Het is jouw taak om ze aandacht te geven en te laten groeien en bloeien. Je kunt het vergelijken met de natuur. In elk zaadje zit al de potentie voor wat het gaat worden. Neem een eikeltje. Een eikeltje heeft alles al in zich om uit te groeien tot een grote, mooie eikenboom.

Maar hoe je het wendt of keert, het eikeltje zal nooit een beukenboom worden. Wat hij nodig heeft om te volgroeien, is een voedende omgeving. Zo is het ook met ons mensen. Alle potentie zit al in je bij je geboorte. Het is aan jou om daar aandacht aan te geven en die talenten steeds verder te laten volgroeien zodat jij de beste versie van jezelf wordt. Mensen vragen mij weleens: wanneer weet ik dan dat ik de beste versie ben geworden? Die vraag veronderstelt dat er een soort eindpunt is. Ik geloof daar niet in. Net zoals de natuur, evolueer jij ook steeds verder. Jouw missie en dromen groeien met je mee. Deze inclusieve kijk op talent is ook de insteek van dit boek. Maar hoe herken je je potentiële talenten vanuit deze talentenbril? Dat lees je in de volgende paragraaf.

Inclusieve talentenbril: iedereen wordt met potentiële talenten geboren. Je herkent je talenten aan de energie die je ervan krijgt, de twinkel in je ogen en de moeiteloosheid omdat het je van nature makkelijk afgaat.

1.3 Hoe herken je talenten?

Hoe herken je talenten? Vanuit de exclusieve talentenbril is die vraag makkelijk te beantwoorden: 'Waar blink je in uit in vergelijking tot anderen, de norm of je functieprofiel?' Vanuit de inclusieve talentenbril moet je naar binnen keren om je talenten te ontdekken en jezelf vragen stellen zoals: Wat geeft mij energie? Waarvan gaan mijn ogen sprankelen? Wanneer vergeet ik de tijd? Wat is voor mij heel gewoon en voor anderen heel bijzonder? En juist die laatste vraag maakt dat het vinden van je talenten soms heel paradoxaal voelt (Dewulf, 2009).

Talenten worden zichtbaar in activiteiten die voor jou moeiteloos gaan en je energie opleveren. Juist die moeiteloosheid maakt het soms zo lastig voor jezelf om je talenten te ontdekken. Daardoor ontdek je je talenten vaak in relatie tot anderen. Denk eens terug aan een moment waarop je een complimentje kreeg en je zelf dacht: 'Maar dat doet toch iedereen zo?' Nee, dat doet niet iedereen zo. Dat is wat jou uniek maakt. Juist dát maakt dat mensen vaak niet doorhebben wat hun talenten zijn.

ZEVEN TALENTENPOWERVRAGEN OM JE TALENTEN TE HERKENNEN

Mede geïnspireerd op het werk van Luk Dewulf (2009) heb ik zeven talentenpowervragen voor je om jouw unieke talenten te vinden. Neem even een momentje voor jezelf om hier eens over na te denken.

- Waarvan gaan jouw ogen stralen en sprankelen?
- Wat vind jij leuk om te doen en waar word je blij van?
- Naar welke activiteiten kijk jij uit om mee aan de slag te gaan?
- Van welke activiteiten kun jij enorm genieten?
- Na welke activiteiten ben je mentaal weer helemaal opgeladen? (Ook al voel je je misschien fysiek moe.)
- Wanneer vergeet jij de tijd als je ergens mee bezig bent?
- Waarvoor krijg jij weleens complimenten omdat anderen het heel bijzonder vinden, terwijl jij denkt: 'Dat doet toch iedereen zo?'

Je hebt nu waarschijnlijk een aantal activiteiten benoemd die je leuk vindt om te doen, waar je van geniet enzovoort. Het is de kunst om voorbij de activiteiten te kijken. Als je aan een groep jongens van een jaar of tien vraagt: waar word je blij van? Of: wat vind je leuk om te doen?, dan zeggen zij waarschijnlijk voetbal. Als je doorvraagt: *wat maakt* dat je voetbal zo leuk vindt? Dan kom je op de talentenlaag en zal het ene kind zeggen: 'Omdat mijn beste vriend ook op voetbal zit' (het talent van de 'trouwe vriend'). Een ander kind zegt: 'Omdat ik de aanvoerder ben en de anderen aanmoedig om een goed spel te spelen' (motiverende en leiderschapstalenten zoals het talent van de 'meetrekker'). Weer een ander kind zal zeggen: 'Omdat ik graag scoor en wil winnen en het heel belangrijk vind om daar complimenten voor te krijgen van de trainer' (competitieve en prestatiegerichte talenten zoals de 'grenzenverlegger' of de 'zichtbare presteerder'). Het volgende kind zal zeggen: 'Nou gewoon, omdat het zo gezellig is om naderhand met zijn allen ranja en chips in de kantine te nemen.' Dit kind heeft het talent van 'een groepsdier'.*

* De talententermen zoals 'trouwe vriend', 'meetrekker' enzovoort komen uit *Ik kies voor mijn talent* van Luk Dewulf (2009).

Stel jezelf een van deze zeven talentenpowervragen en denk dan na over *wat maakt* dat ik dit zo leuk vind, er blij van word, er de tijd van vergeet enzovoort. Daarmee kom je al heel snel op je talenten uit.

In hoofdstuk 3 ga je jouw talenten verder ontdekken. Maar laten we eerst nog wat dieper ingaan op talenten vs. competenties.

Talenten vs. competenties

Ik krijg vaak de vraag: ‘Wat is het verschil tussen talenten en competenties?’

Talenten geven je energie en laten je ogen stralen. Talenten kunnen alleen groeien en bloeien als je ook de benodigde kennis en vaardigheden ontwikkelt en een passende werkcontext hebt. Talenten zeggen dus iets over de aanleg en potentie die je hebt om ergens heel goed in te worden. Het zegt nog niks over hoe goed je *nu* al ergens in bent.

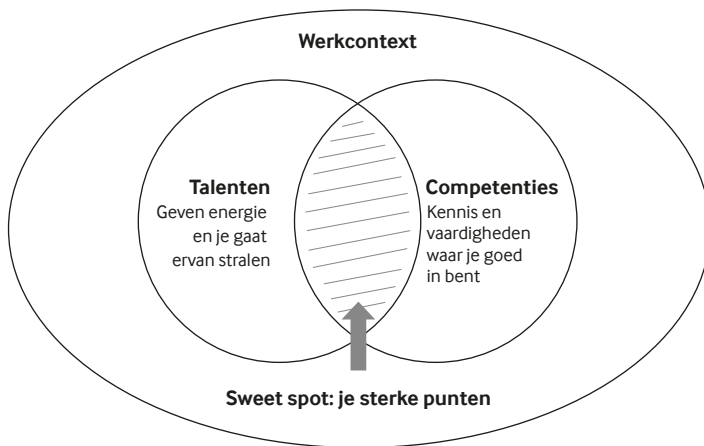
Competenties hebben een meer normerend karakter. Het gaat hierbij over jouw kennis en je gedrag dat door anderen gezien en beoordeeld kan worden als goed, of niet zo goed, door deze af te zetten tegen een norm (bijvoorbeeld je functieprofiel). Competenties hebben betrekking op kennis die je tot je kunt nemen en vaardigheden die je jezelf kunt aanleren. Als deze niet in het verlengde liggen van je talenten, kun je er met veel oefenen misschien best goed in worden (of niet natuurlijk). Maar dat kost enorm veel energie en moeite. Je zult er ook nooit echt in gaan excelleren. Sterker nog, als jij een baan hebt die vooral een beroep doet op vaardigheden die je op zich goed kan, maar die *niet* passen bij je talenten, put je jezelf op den duur uit. Je batterij loopt langzaam leeg, omdat je jezelf niet kunt opladen vanuit je talenten. Daar waar jouw talenten en competenties elkaar overlappen zit je *sweet spot* ofwel je *sterke punten*. Daar zit de kern van jouw sprankelkracht. Van daaruit ben je in staat om snel te groeien en heel goed te worden in wat je doet.

Samengevat:

- **Talenten:** je aangeboren potentieel. Het zijn de dingen waar jij van gaat sprankelen, waar je energie van krijgt en die voor jou moeiteloos gaan.
- **Competenties:** je vaardigheden en kennis. Vaardigheden en gedrag kun je jezelf in de loop van je leven aanleren door veel te oefenen. Kennis vergaar je gedurende je leven door opleidingen, studies, boeken, kennisfilmpjes enzovoort. Kennis vergaar je ook door levenservaringen en dingen die je meemaakt. Dat is je levenskennis.

- **Sterke punten:** dingen die je doet als jij je talenten én de benodigde competenties en kennis inzet in je werk. Je hebt daarbij wel een passende werkomgeving nodig.

Hoe beter jij je talenten kent en weet welke competenties, kennis en context jou kunnen helpen om je talenten te laten groeien en bloeien, hoe meer je jouw talenten kunt inzetten om er een sterk punt van te maken. Hoe dat er visueel uitziet, zie je in figuur 1.1.



Figuur 1.1 De sweet spot: je sterke punten

REFLECTIEVRAAG

Wat zijn jouw sterke punten? Dus van welke dingen krijg jij energie én ben jij goed in?

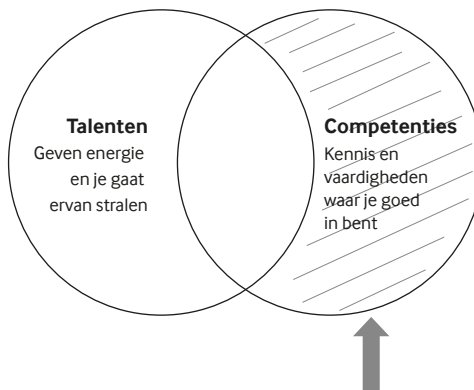
Twee misvattingen rondom talentontwikkeling

Veel mensen geloven nog steeds dat de dingen die je goed kan (je competenties), je automatisch gelukkig maken. Vanuit onze opvoeding krijgen we vaak mee dat als je maar hard genoeg je best doet, je alles kan (worden). We vragen onszelf veel te weinig af of de dingen die we dagelijks in ons werk doen en (op zich best) goed kunnen ook écht passen bij onze talenten.

Verhaal uit de praktijk: talenten vs. competenties

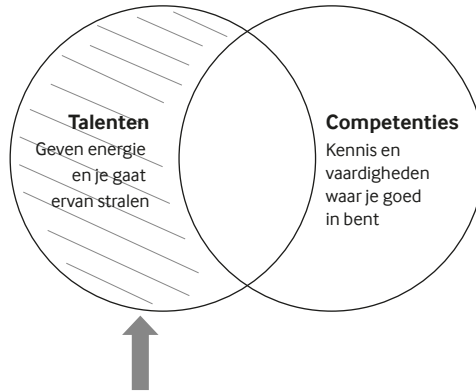
Een aantal jaar geleden begeleidde ik een teamsessie talentgericht samenwerken. We gingen aan de slag met het ontdekken van ieders talenten (waar krijg je energie van) en hoe ze die nog meer in hun werk en samenwerking konden inzetten. Ook keken we naar de 'niet-talenten' (waar krijg je geen energie van). Niet om deze te gaan ontwikkelen, maar om te kijken hoe ze daar slim mee om konden gaan.

Op het einde maakten we een grote muur met ieders talenten en 'niet-talenten' bij elkaar. Een van de deelnemers plakte het talent van 'woordkunstenaar', zoals Luk Dewulf dat noemt, bij de 'niet-talenten'. Waarop de manager verbaasd keek en zei: 'Maar als er íéts is waar jij heel goed in bent, is dat wel bestuurlijke nota's schrijven.' 'Ja, dat klopt,' zei die senior vervolgens. 'Ik ben er wel goed in (lees competent), maar ik vind het verschrikkelijk om te doen. Sterker nog, ik krijg altijd lichte buikpijn als ik er weer een moet maken. Dat kost mij enorm veel energie.' De senior zat dus rechts van de cirkels en niet in de sweet spot (zie figuur 1.2). Daar loopt op den duur je batterij van leeg.



Figuur 1.2 Talenten versus competenties van de senior

Een junior collega die het talent van de 'woordkunstenaar' bij talenten had geplakt, zei vervolgens: 'Ik vind dat juist supergaaf om te doen, maar ik krijg nooit de kans.' Deze junior had er wel talent voor, maar moest nog wel de nodige kennis en vaardigheden ontwikkelen. Hij zat links in de cirkels (zie figuur 1.3) en kon zijn talenten nog niet als sterk punt inzetten, omdat hij nog kennis en vaardigheden miste.



Figuur 1.3 Talenten versus competenties van de junior

Samen zijn zij als meester en gezelschap aan de gang gegaan en heeft de junior onder begeleiding van de senior de benodigde vaardigheden en kennis ontwikkeld. Niet lang daarna schreef hij fantastische bestuurlijke nota's en kon de senior zich op andere zaken focussen die hem meer energie gaven.

Een tweede veelgehoorde misvatting in de inclusieve talentenbenadering is dat talentontwikkeling vanzelf gaat. Ook al zijn je talenten aangeboren en gaat het voor jou moeiteloos, dan nog moet je competenties (kennis en vaardigheden) ontwikkelen om je talenten tot sterke punten te maken in een bepaalde werkcontext.

Verhaal uit de praktijk

Tamara kon van kleins af aan al anderen boeien met haar verhalen. Bij spreekbeurten hingen de kinderen uit de klas aan haar lippen. Een van haar potentiële talenten was dat zij in staat was om anderen te boeien met haar manier van vertellen. Inmiddels is zij professioneel spreker op het gebied van organisatieverandering en -ontwikkeling. Zij is in staat om in organisaties een verandertraject op een ludieke manier neer te zetten om mensen te inspireren en in beweging te krijgen. In de loop der jaren heeft zij haar talent voor spreken en mensen boeien steeds verder ontwikkeld. Zo heeft ze basale vaardigheden ontwikkeld zoals: hoe gebruik ik mijn stem en non-verbale communicatie? Maar ook vaardigheden zoals: hoe bouw ik een goed verhaal op met storytellingstechnieken? Hoe kan ik inspelen op het publiek met improvisatietechnieken?

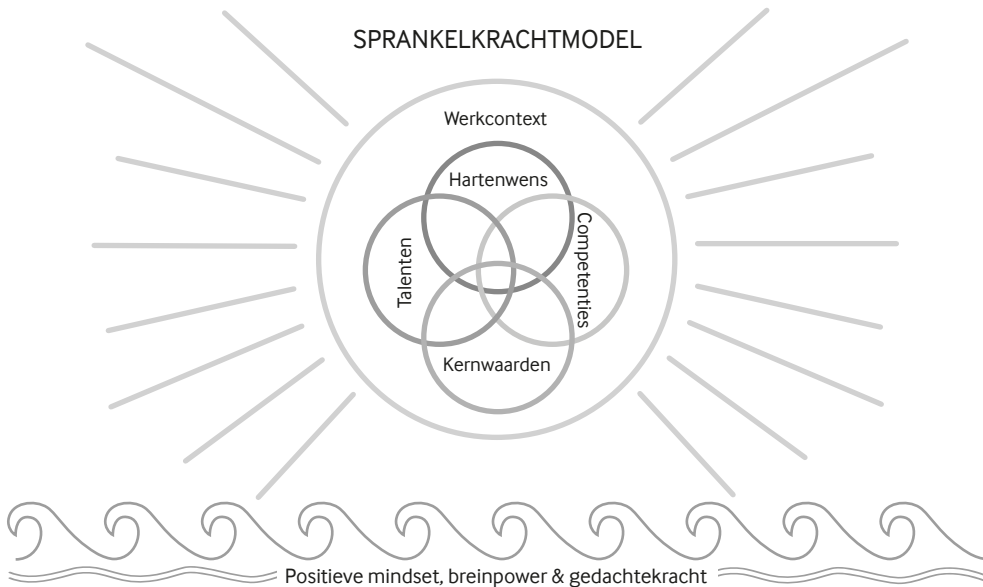
nieken uit het theatervak? En in haar geval ook kennis van organisatieverandering. Stel je eens voor dat zij een baan (werkcontext) zou hebben waarbij ze de héle dag achter de computer facturen zou maken. Dan had zij haar sprekerstalent niet kunnen ontwikkelen en laten groeien.

'Talent can't be taught, but it can be awakened.'
- Wallace Stegner

1.4 Van talenten naar sprankelkracht

Veel van de talentenboeken zouden nu doorgaan met hoe je je talenten kunt herkennen en ontwikkelen tot een sterk punt. In dit boek gaan we een stapje dieper: van talenten naar sprankelkracht.

Sterke punten kun je n g sterker maken als je deze koppelt aan jouw hartenwens (ofwel missie) en kernwaarden. Want zoals we eerder gezien hebben: sprankelkracht voel je als jouw **talenten** (dat wat je energie geeft), je **competenties & kennis** (dat wat jij goed kan en weet), je **kernwaarden** (wat jij belangrijk vindt) en je **hartenwens** (wat jouw toegevoegde waarde is en hoe jij het verschil kan maken voor anderen) samenkomen. Daar komt bij dat jouw sprankelkracht pas volledig tot zijn recht kan komen als je daar een passende werkcontext bij vindt en je eventuele belemmerende overtuigingen ombuigt naar energieke positieve overtuigingen. Deze elementen vormen samen mijn **sprankelkrachtmodel** (zie figuur 1.4) en de kern van dit boek.



Figuur 1.4 Sprankelkrachtmodel

Over talenten en competenties hebben we het in de vorige paragraaf al uitgebreid gehad. In hoofdstuk 3 en 4 leer je ook hoe je je talenten kan ontdekken en ontwikkelen. Hieronder licht ik toe wat ik onder je kernwaarden en hartenwens versta en waarom het zo belangrijk is om deze scherp te hebben.

Kernwaarden

Iedereen heeft bewust of onbewust een set aan kernwaarden. Je kernwaarden spelen een grotere rol dan je op het eerste gezicht zou denken. Ze zitten diep in jou verankerd en filteren je beeld op de wereld. Ook kleuren ze je oordeel over anderen, situaties en zelfs jezelf. Ze geven inzicht in wat voor jou belangrijk is in het leven, wat jou motiveert en waarom je doet wat je doet. Je kernwaarden geven daarmee (on)bewust richting aan de keuzes die je maakt in je leven.

Er zijn ontzettend veel kernwaarden. Voorbeelden daarvan zijn vrijheid, bescheidenheid, betrouwbaarheid, zekerheid, oprechtheid en zorgzaamheid. In hoofdstuk 4 duiken we hier verder in en gaan we op zoek naar jouw unieke set aan kernwaarden.

Hartenwens

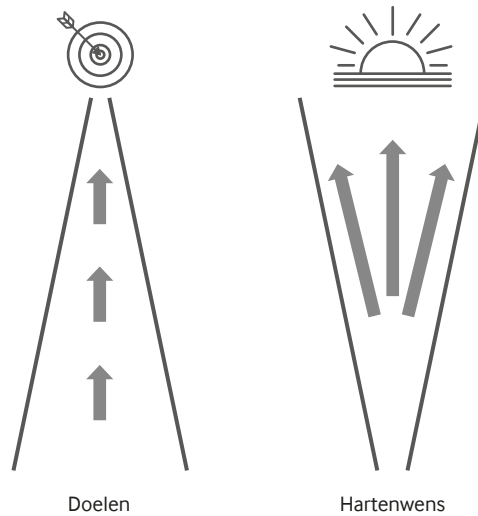
In de literatuur worden begrippen als missie, *purpose* en roeping vaak door elkaar gebruikt. Ik noem het jouw *hartenwens*. We denken bij een hartenwens vaak aan grootse dingen zoals Martin Luther Kings uitspraak ‘*I had a dream*’. Maar dat is niet waar het om gaat. Het kan ook veel kleiner en dichterbij zijn. Een hartenwens komt voort uit een verlangen. Het is jouw unieke manier om vanuit jouw talenten, competenties en kernwaarden betekenisvol te zijn en waarde toe te voegen in jouw omgeving. Het beantwoordt de vraag: Waarom ben ik hier op de wereld? Wat is mijn unieke toegevoegde waarde? Hoe kan ik bijdragen aan anderen en het grotere geheel? En wat wil ik daarin bereiken?

Remco Claassen (2022) geeft in zijn boek *IK* een aantal redenen waarom het belangrijk is om jouw persoonlijke hartenwens (of zoals hij zegt, missie) scherp te hebben. Een hartenwens werkt als een *kompas* en geeft richting en het functioneert als een *anker* in moeilijke tijden waardoor je veerkrachtiger met de situatie om kan gaan.

Je hartenwens als kompas

Als je je eigen hartenwens goed kent, werkt dat als een kompas. Het geeft richting en focus en helpt je bij het nemen van beslissingen. Waar wil je wel of juist niet op focussen?

Je hartenwens is geen doel of verzameling van doelen. Een doel werkt als een focuspunt waar je naartoe werkt. Als je het bereikt hebt, kun je een nieuw doel stellen. Je hartenwens zegt iets over wie je bent, waar je in gelooft en wat jouw toegevoegde waarde is. Je hartenwens werkt als een startpunt voor je handelen in het hier-en-nu om keuzes te maken en is een continu proces. Dit verschil is weergegeven in figuur 1.5.



Figuur 1.5 Doelen versus hartenwens

Je hartenwens als een anker

We weten allemaal dat er geen blauwdruk van het leven is. Hobbels, bobbelen, bochten, kronkels ... het hoort er allemaal bij. Iedereen maakt op enig moment kleine of misschien wel grote tegenslagen mee. Soms leiden die ertoe dat je van je pad afraakt en op een zijspoor raakt. Of nog erger, dat je op een dwaalspoor komt. Dat je steeds verder afraakt van wat er voor jou toe doet. Het hebben van een hartenwens is geen garantie dat jij geen tegenslag zal meemaken. Maar bij tegenslag zal je zien dat mensen die een sterke hartenwens als anker hebben veerkrachtiger zijn en makkelijker weer opveren.

Ken je van die tuimelpoppetjes die baby's vaak als speelgoed hebben? Je geeft er een duw tegen en ze vallen nagenoeg helemaal om. Maar omdat ze aan de onderkant sterk verzwaard (lees verankerd) zijn, wiebelen ze een paar keer heen en weer en staan dan weer rechtop. Nou, zo dus. In hoofdstuk 4 gaan we aan de slag om jouw eigen hartenwens scherp te krijgen zodat jij je eigen kompas en anker kunt creëren.



OVER JESSICA

Jessica Kruijssen is eigenaar van Talenten Ontwikkel Atelier. Zij is talentontwikkelaar, werkgelukdeskundige en professioneel spreker. Zij helpt organisaties, teams, managers en medewerkers hun talenten maximaliseren, zodat zij meer gaan floreren en beter presteren.

Jessica ontwikkelt incompanyprogramma's, gericht op talentgericht samenwerken in teams en talentgericht leiderschap in organisaties. Verder leidt zij professionals op tot talentontwikkelaar, vanuit haar eigen bedrijf Talenten Ontwikkel Atelier en in samenwerking met de Fontys Hogeschool. Ook verzorgt zij persoonlijk-leiderschapsprogramma's waarin deelnemers hun sprankelkracht ontdekken en leren benutten.

Jessica is bovendien een energieke en inspirerende spreker die sprankelt op het podium en inhoud combineert met praktische handvatten en tips. Zij is in staat om medewerkers, managers en hr-professionals enthousiast te maken om ook daadwerkelijk aan de slag te gaan met talentgericht werken en het vergroten van werkgeluk.

Denk jij nu: ik wil meer, meer, meer ...!

Ben je door mijn boek enthousiast geworden en wil jij je verdiepen in jouw sprankelkracht? Of wil jij je helemaal onderdompelen in het gedachtegoed en talentontwikkelaar worden, net als ik? Zoek je een inspirerende spreker op het gebied van talent of werkgeluk? Of wil jij aan de slag met talentgericht leiderschap of samenwerken in je organisatie? Scan dan onderstaande QR-code voor mijn actuele aanbod, kijk op mijn website www.TalentenOntwikkelAtelier.nl,

stuur me een mail op info@TalentenOntwikkelAtelier.nl of stuur me een connectieverzoek via LinkedIn.





Jessica Kruijssen is expert op het gebied van talentontwikkeling en werkgeluk. Als sprankelende spreker, (team)coach en opleider helpt ze organisaties, teams, managers en medewerkers hun sterke punten maximaliseren, zodat zij meer gaan floreren en beter presteren. Ook leidt zij andere professionals op tot talentontwikkelaar.
www.TalentenOntwikkelAtelier.nl

boom.nl
boomcoaching.nl



9 789024 458691

BEN JIJ KLAAR OM TE GAAN SPRANKELLEN IN JE WERK?

Je raakt niet alleen vermoeid van te veel doen, maar ook van te wéinig dingen doen die energie geven en passen bij je talenten. Toch besteden we vaak meer tijd aan het verbeteren van onze zwakke punten dan aan het versterken van onze sterke punten. Wil jij weten hoe je jouw talenten en kwaliteiten ontwikkelt tot jouw unieke sprankelkracht? Wil jij leren aan welke knoppen je kunt draaien voor een betere match met jouw werkcontext? Ben jij nieuwsgierig naar hoe je meer werkgeluk kunt creëren? Wil je weten hoe je jouw gedachtekracht daarvoor kunt gebruiken?

In *Vind je sprankelkracht* ontdek je wie je echt bent, wat voor jou belangrijk is, wat je wilt bereiken en vooral ook hóé je dat bereikt. Met haar heldere uitleg, concrete oefeningen en inspirerende verhalen neemt Jessica Kruijssen je bevlogen mee op ontdekkingsreis waardoor jij stap voor stap meer werkgeluk creëert.

Dit praktische (werk)boek combineert inzichten uit de positieve psychologie, sterkepuntenbenadering, neurowetenschappen en appreciative inquiry. Het is een must-read voor mensen die met meer plezier betere resultaten willen halen. Het is ook heel bruikbaar voor leidinggevendenden, coaches of hr-professionals die anderen willen helpen ontwikkelen.

‘Een absolute aanrader voor wie op zoek is naar (nog) meer werkgeluk!’

Gea Peper, werkgelukexpert en mede-eigenaar van het HappinessBureau