

code 959

Lijn in je werk
Lijn in je leven

Pieter de Vries

Code 959

Pieter de Vries

Lijn in je werk

Lijn in je leven

Lees-boek, leer-boek en doe-boek

Colofon

4^e geactualiseerde druk

Dit boek is gepubliceerd door:
Life & Business Refreshment
Van Hengellaan 2
1217 AS Hilversum

Uitgever:

Life & Business Refreshment, Inspiration b.v.

Vormgeving omslag en binnenwerk:

Dick Noordhuizen, Luna 3 Marketingcommunicatie.

Illustraties Pieter de Vries:

Chantal Niks, Chantal Niks Multimedia Vormgeving.

ISBN 978-90-74864-76-3

NUR 801

Genre: leiderschap/persoonlijke ontwikkeling/bewustwording

© 1e druk, 2006 Tirion Uitgevers B.V., Baarn

© 2e druk, 2007 Tirion Uitgevers B.V., Baarn

© 3e druk, 2008 Media Business Press B.V., Rotterdam

© 4e druk, 2012 Life & Business Refreshment, Hilversum

Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Deze uitgave is met de grootste zorg samengesteld. Noch de maker, noch de uitgever zijn echter aansprakelijk voor eventuele schade als gevolg van eventuele onjuistheden en/of onvolledigheden in deze uitgave.

Inhoud

Inleiding	4
Hoofdstuk 1 De sleutelfactor talent	15
- Inleiding	16
- De eerste sleutelfactor voor succes en geluk	19
- Samenvatting en acties	28
Hoofdstuk 2 De sleutelfactor toegevoegde waarde	29
- Inleiding	30
- De tweede sleutelfactor voor succes en geluk	32
- Samenvatting en acties	42
Hoofdstuk 3 De sleutelfactor onderscheidend vermogen	43
- Inleiding	44
- De derde sleutelfactor voor succes en geluk	44
- Samenvatting en acties	56
Hoofdstuk 4 De sleutelfactor belofte	57
- Inleiding	58
- De vierde sleutelfactor voor succes en geluk	58
- Samenvatting en acties	68
Hoofdstuk 5 De sleutelfactor keuze	69
- Inleiding	70
- De vijfde sleutelfactor voor succes en geluk	71
- Samenvatting en acties	84
Hoofdstuk 6 De sleutelfactor verandering	85
- Inleiding	86
- De zesde sleutelfactor voor succes en geluk	87
- Samenvatting en acties	104
Hoofdstuk 7 De sleutelfactor vastberadenheid	105
- Inleiding	106
- De zevende sleutelfactor voor succes en geluk	106
- Samenvatting en acties	118
Uitdaging	119
Meer doen met Code 959	123
Dankwoord	124
Aanbevolen literatuur	126
Recensies en reacties	127
Spreuken	128

Inleiding

Later

'Wat wil je worden als je later groot bent?', vroeg ik aan de manager die tegenover me zat.

De man van rond de vijftig fronste zijn wenkbrauwen en keek mij wat verward aan. Het werd even stil, hij leunde langzaam achterover en dacht na. "Leuke vraag..." zei hij, zo wat tijd winnend om een goed antwoord te vinden. "Niet echt een makkelijke vraag, en dan nog wel van zo'n mannetje van nog geen veertig" hoorde ik hem denken. Zijn brein draaide op volle toeren. Hij zocht naar een goed antwoord. 'Vreemd dat ik geen pasklaar antwoord heb op deze vraag'. Plotseling schoot hij in de lach. "Dit!" riep hij, kennelijk tevreden over zijn eigen vindingrijkheid. Het was inderdaad een verrassend en ad rem antwoord.

Ik classificeerde zijn antwoord direct als 'een fase drie antwoord'. Als management adviseur had ik jarenlang deze wezenlijke levensvraag aan vele honderden managers voorgelegd. Ik kreeg altijd zeer uiteenlopende antwoorden. Deze verschillende antwoorden waren toch stevast weer te herleiden tot maar drie typen. Drie typen antwoorden, die pasten bij de drie verschillende fasen, waar iedereen in zijn leven mee te maken krijgt. Het eerste type was het type van: "Ik wil iemand worden die ik nog niet ben". Dit antwoord gaven mensen meestal als ze in een ambitieuze, toekomstgerichte periode in hun leven zaten. Het tweede type antwoord was er een van: "Ik wil weer worden de persoon die ik ooit was". Dit antwoord kwam ik vaak tegen bij mensen, die zichzelf tijdelijk een beetje kwijt waren geraakt en niet meer in hun kracht zaten (maar dat krachtige gevoel wél kenden van vroeger). Het derde type antwoord was in grote lijnen het antwoord "Ik ben tevreden met wie ik nu ben". Het antwoord van deze manager. Deze mensen verkeren in een fase van hun leven waarin ze tevreden zijn met de situatie zoals die nu is en met wat het leven hun nu brengt. Soms sprak ik de mensen na jaren weer, tijdens een nieuwe adviesopdracht. Het viel mij dan op dat sommige geïnterviewde personen na verloop

van tijd een ander antwoord gaven op deze zelfde vraag. Zo was ik er achter gekomen dat ‘mijn driedeling’ niet drie *typen mensen* betrof maar drie *typen fasen* in het leven.

Ieder leven is een golfbeweging, met pieken en dalen, met dag en nacht, met eb en vloed, met zomer, herfst, winter en lente. Hoe je met deze wisselingen ‘de wisseling van de seizoenen’ omgaat, dat is de “kunst van het leven”. Je kunt *de situatie* niet veranderen, wel *hoe je daarmee omgaat*. En hierover gaat dit boek. Veel leesplezier.

De oorsprong van Code 959

Al van kinds af aan ben ik gefascineerd door het fenomeen succes: succes van mensen en succes van bedrijven. Hoe komt het dat de één altijd succes heeft en de ander nooit? Waarom is het ene bedrijf succesvol en het andere niet? Na jarenlang hard werken “aan beide kanten van de tafel” (als manager en als managementadviseur) ben ik langzaam achter “het geheim” van hun succes gekomen. Er bestaat een aantal patronen in het denken en handelen van succesvolle mensen en bedrijven. Behoor jij misschien ook tot die mensen? Of hoor jij meer bij de mensen die denken dat succes hebben een kwestie is van geluk? Dat laatste is niet het geval. Succes kun je leren. Bij het bereiken van succes heb je zelf een beslissende rol, zul je in dit boek zien. We zullen in dit boek aantonen dat je zelf een doorslaggevende invloed hebt op jouw persoonlijke en zakelijke succes en zelfs jouw geluk. Ook zullen we stapsgewijs beschrijven hoe je dat kunt doen.

Toen ik na mijn studie aan het werk ging, eerst als projectleider en later als manager, viel het mij op dat succesvolle mensen en bedrijven een bepaalde eigenschap hadden. Er werd niet zozeer hard gewerkt, maar men was extreem goed in het creëren van de juiste verwachtingen. Verwachtingen, die vervolgens consequent werden waargemaakt, nee, beter nog, vaak zelfs werden overtroffen. Deze eigenschap zou later een belangrijke (de vijfde) sleutelfactor voor succes blijken te zijn.

In het vervolg van mijn loopbaan had ik het geluk (mazzel) dat ik vrij veel goede bazen heb gehad. Ik leerde veel van hen, van wat

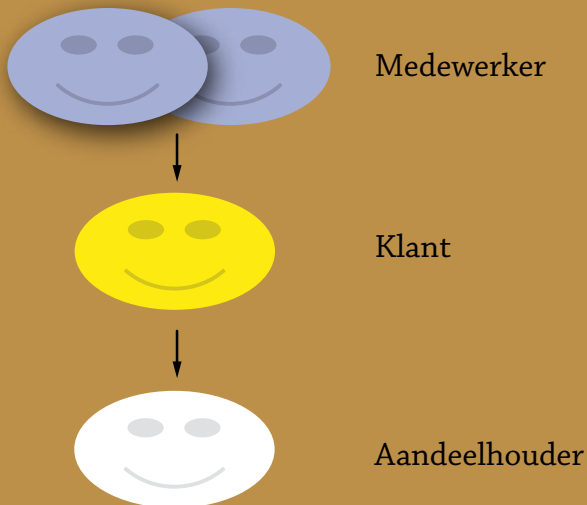
zij deden, maar vooral van wat zij *niet* deden. Succesvolle mensen zijn vaak zeer vastberaden en uiterst zuinig op hun energie en tijd. Zij geven alleen aandacht aan datgene wat ze hun aandacht en inzet waard vinden (de zevende sleutelfactor). Door mijn bazen te observeren, door van hen over te nemen wat succesvol was en wat bij *mij* paste, ontwikkelde ik ‘mijn’ eerste sleutelfactoren voor succes.

Op een goede dag in 1998 las ik in een gezaghebbend vakblad een artikel over de Employee—Customer—Profit chain. Er bleek een causaal verband te bestaan tussen medewerkerstevredenheid, klantentevredenheid en aandeelhouderstevredenheid. Simpel gezegd: een lachende medewerker maakt een lachende klant, een lachende klant maakt een lachende kassa. Het artikel leverde voor het eerst het harde bewijs bij een Amerikaanse warenhuisketen.¹ Geen groot nieuws zou de gemiddelde manager denken. Iedere manager weet immers dat medewerkers beter presteren als ze goed in hun vel zitten en in balans zijn. En toch zag ik dat in veel bedrijven en instellingen de bemoeienis met de persoonlijke groei van medewerkers voor wat betreft hun privéleven zeer beperkt was. Waarom eigenlijk?²

1 Harvard Business Review 1998. Er bleek bij het warenhuis concern Sears een directe relatie te bestaan tussen de drie waarden: 5 punten verbetering in het gedrag en de motivatie van medewerkers leverde 1,3 punten stijging van de klantentevredenheid. Deze leverde op haar beurt weer 0,5 % winstgroei op.

2 In de huidige arbeidsmarkt doen veel werkgevers uiteraard goed hun best de verzuim- en verloop cijfers van medewerkers laag te houden. Echter aan persoonlijke ontwikkeling (na 17.00 uur) weten nog maar weinig organisaties een goede invulling te geven.

Filosofie achter Code 959



Figuur 1 | Filosofie achter Code 959

Als gastdocent op verschillende business schools heb ik mij uitvoerig verdiept in allerlei managementliteratuur en wetenschappelijke publicaties. Iedere dag weer mag ik met succesvolle bedrijven en mensen samenwerken. We wisselen tips uit. Ik heb veel seminars, lezingen en workshops gevolgd. De kennis, die ik daar opdeed, was gebaseerd op een breed scala aan theorieën, op academische wetenschap, op *gewoon* gezond verstand en op diepe spirituele wijsheid.

Ik kreeg in al deze ontmoetingen steeds twee soorten ‘recepten’ gepresenteerd. De eerste soort was bestemd voor je zakelijke leven van 9 tot 5 uur, om een succesvol leven te creëren. De tweede soort was bestemd voor je privéleven van 5 tot 9 uur, om een gelukkig leven te creëren. Is er dan niet één recept voor beide levens? Waren de technieken, die ik dagelijks toepaste op bedrijven, niet ook toe

te passen op personen? Waren de technieken die golden voor de positionering van een sterk merk niet ook toe te passen op een sterk mens (en andersom)?



Figuur 2 | De basisgedachte van Code 959

Plotseling was er een nieuwe fascinatie in mijn leven: de verbinding tussen succes en geluk. Hoe bereikt iemand succes én geluk? Zou het resultaat van bedrijven en instellingen verhoogd kunnen worden doordat de medewerkers beter in hun vel kwamen te zitten? Zou dan een investering in het leven van 5 tot 9 uur de medewerkers ook voor de aandeelhouder een goede investering blijken te zijn? De mensen, die succesvol en gelukkig waren, vertoonden bepaalde vaste patronen en eigenschappen. Zouden mensen die minder gelukkig en minder succesvol waren, ook succesvol en gelukkig kunnen worden door deze patronen en eigenschappen over te nemen? Zouden succes en geluk toch maakbaar blijken te zijn?

Ik wilde het antwoord op deze vragen vinden. Uit publicatie en onderzoek van psychologen als Martin Seligman, Sonja Lyubomirsky en de Rotterdamse professor Ruut Veenhoven bleek dat geluk inderdaad in grote mate maakbaar is³. Dan moest dat voor succes zeker ook het geval zijn! Ik ging op zoek naar een code die de factoren voor succes en geluk zou moeten bevatten. Een code die voor heel veel mensen relevant zou zijn. Een code die veel mensen zou kunnen helpen om succesvoller te kunnen worden.

Ik kwam er achter dat we in ons privéleven met het woord succes meestal iets anders bedoelen: eigenlijk bedoelen we dan *geluk*.

Het woord geluk nemen we niet snel in de mond, het is een *groot* woord. Ik zocht in het woordenboek op wat de definitie is van de woorden 'succes' en 'geluk'. 'Succes' betekent volgens Van Dale 'welslagen'. Het woord 'geluk' heeft volgens Van Dale twee betekenissen: 1. 'het behaaglijke *gevoel* van degene, die zijn wensen bevredigd ziet' en 2. 'voorspoedig voorval, dat iemand zonder eigen toedoen te beurt valt'. Je zou kunnen zeggen: 1. gelukkig *zijn* en 2. geluk *hebben* (ook wel mazzel genoemd). Het sprak natuurlijk voor zich dat er geen code zou bestaan die ervoor kon zorgen dat iemand geluk zou *hebben*. Die kwaliteit is aan god, het universum, het lot of het toeval, zo je wilt. Maar er moest een manier zijn om mensen aan geluk in de eerste betekenis te helpen. Die hun kon helpen een behaaglijk gevoel te creëren. De zoektocht naar dit maakbare succes en geluk leverde uiteindelijk 'de zeven sleutelfactoren voor succes en geluk' op. Dit boek, *Code 959*, gaat dus over de maakbaarheid van jouw succes en geluk van 9 tot 5 en van 5 tot 9. Van jou en van jouw medewerkers.

De werking van Code 959

Er zijn dus sleutelfactoren die het succes van bedrijven én het geluk van mensen kunnen verhogen. Deze sleutelfactoren zijn zowel van toepassing op het zakelijke als op het persoonlijke leven van mensen (en dus ook op jouw leven). Ze zijn gebaseerd op de

3 Dr. Martin E.P. Seligman is professor aan de Universiteit van Pennsylvania en schreef een aantal boeken over positieve psychologie. Dr. Sonja Lyubomirsky is professor aan de Universiteit van Stanford. Zij schreef recent het boek *De maakbaarheid van geluk*, een wetenschappelijke benadering voor een gelukkig leven, Archipel Almere 2007.

praktijk van alledag en op academische kennis en wetenschappelijk onderzoek. Niet alle sleutelfactoren (het zijn er 7) zullen nieuw voor jou zijn. Veel wist je natuurlijk al maar je was het eigenlijk een beetje vergeten. Sinds de Romeinen en de Grieken is er niets nieuws meer bedacht zeg ik wel eens, behalve het internet. Je bent waarschijnlijk ook al eerder opsommingen van zeven punten tegengekomen, bijvoorbeeld: de zeven S-en van McKinsey, de zeven eigenschappen van Steven Covey of de zeven spirituele wetten van Deepak Chopra. Ieder van deze mensen werkt met het cijfer zeven. Zeven is namelijk een heilig getal.

Code 959 onderscheidt zich van andere methoden en boeken over dit onderwerp op vijf punten:

1. De praktische toepasbaarheid van de inhoud zowel zakelijk als privé. De essentie (de zeven sleutelfactoren) is op een kort en bondige manier beschreven en goed toe te passen. De tekst is ondersteund met figuren, afbeeldingen, voorbeelden, anekdotes en vragen.
2. De zeven sleutelfactoren zijn op een logische manier gerangschikt tot een stapsgewijze aanpak. Vanaf de basis naar de top, van makkelijk naar moeilijk (het boek wordt dus steeds moeilijker!).
3. In deze vierde druk van *Code 959* zijn de feedback en de ervaringen verwerkt van eerdere lezers van het boek, van deelnemers aan de seminars en van de organisaties waar *Code 959* bedrijfsbreed is ingevoerd. De methode en het boek zullen constant worden verbeterd en verfijnd. *Code 959* is een soort groeibriljant.
4. Het boek is een lees- en leer- en een doe-boek in één (waarover later meer).
5. Het boek stelt je in staat zelf (meer) geluk en succes te bereiken en het spoort je aan dat vervolgens te gaan delen met anderen.

Door het lezen van dit boek zal jouw kijk op succes en geluk gaan veranderen. Het gaat erom dat je de sleutelfactoren leert kennen, dat je ze toepast in jouw dagelijkse leven en dat je vervolgens vaststelt welke jou het meest helpen om succes en geluk te bereiken

(en te behouden). Het *toepassen* van de zeven sleutelfactoren zal je geleidelijk meer succes en geluk brengen. Als je nu twijfelt aan mijn woorden, zou ik zeggen: geloof mij niet... probeer het!

‘Ja, dat is leuk gezegd,’ zul je denken. ‘Maar hoe weet ik nou of die Code 959 werkt, en of die zogenaamde sleutelfactoren me niet juist van de wal in de sloot zullen helpen?’ Het antwoord op deze vraag ligt besloten in de volgende prachtige anekdote. Toen het genie Albert Einstein zijn collega-fysicus Niels Bohr eens bezocht in diens zomerhuis aan de Deense kust, zag hij dat er boven de deuropening een hoefijzer hing. Dit plaatselijke gebruik moest ervoor zorgen dat de inwoners geluk ten deel zou vallen. ‘Niels,’ vroeg Einstein, ‘jij als fysicus gelooft toch niet dat zo’n hoefijzer geluk brengt?’ ‘Nee,’ antwoordde Bohr, ‘natuurlijk geloof ik daar niet in, maar ik heb gehoord dat het ook werkt, als je er niet in gelooft.’

De zeven sleutelfactoren voor succes en geluk zijn:

1. Talent
2. Toegevoegde waarde
3. Onderscheidend vermogen
4. Belofte
5. Keuze
6. Verandering
7. Vastberadenheid

Om de sleutelfactoren goed te kunnen *toepassen* van 9 tot 5 en van 5 tot 9, zijn ze vertaald naar zeven vragen. De zeven kernvragen voor het verwerven en behouden van succes en geluk zijn:

1. Gebruik ik mijn talenten?
2. Voeg ik waarde toe aan mijn leven?
3. Ben ik anders dan anderen?
4. Maak ik waar wat ik beloof?
5. Maak ik keuzes?
6. Verander ik?
7. Ben ik vastberaden?

Als je een vraag met ‘ja’ hebt beantwoord, kun je naar de volgende

vraag gaan. Zo beklim je als het ware de Code 959 Piramide. Als jij op een hogere trede staat kun je vervolgens anderen, die op een lagere trede staan, gaan helpen omhoog te klimmen! Het vertrekpunt om (meer) succes en geluk te bereiken, is verwoord in de eerste vraag: wat kan ik goed en wat doe ik graag? De tweede vraag is: wat versta ik persoonlijk (dus niet anderen om mij heen) onder succes en geluk? De derde vraag gaat over uniciteit: hoe kan ik mijn unieke persoonlijkheid het beste inzetten om (meer) succes en geluk te bereiken? De vierde vraag gaat over jouw beloftes. Maak ik waar wat ik beloof aan anderen (en aan mezelf)? Vraag vijf is de hamvraag: ga ik daadwerkelijk aan de slag om vanaf nu mijn geluk en succes te verhogen of blijf ik er alleen maar over denken, praten of misschien zelfs wel klagen? Vraag zes geeft het antwoord op de vraag: wat is dan concreet mijn veranderaanpak? Vraag zeven gaat over vastberadenheid. Ben ik een doorzetter of zou ik meer 'los moeten laten' om mijn doelen te bereiken?



Figuur 3 | De Code 959 Piramide

Lees wijzer!

Door jou een aantal andere vragen te stellen, leidt dit boek je vrijwel automatisch naar (meer) succes en geluk. Je zou kunnen zeggen dat *Code 959* een bouillonblokje is, dat je kunt gebruiken in jouw eigen succes en geluk recept. De zeven sleutelfactoren, die hierna ieder in een apart hoofdstuk worden uitgewerkt, kun je ook gebruiken om het succes van jouw organisatie, bedrijf of instelling te verhogen. Je kunt dan in de zeven kernvragen hierboven het woord *ik/mijn* vervangen door *wij/ons*. In dit boek wordt steeds gesproken over *ik*, omdat je zult gaan zien dat *jijzelf* in jouw privé-leven en in jouw zakelijke leven de kern bent van alle verandering. ‘Verbeter de wereld, begin bij jezelf.’

Code 959 is zo kernachtig mogelijk geschreven en geïllustreerd met plaatjes. Dit is niet gedaan om je in staat te stellen in twee avonden met een markeerstift door het boek te jakkeren. Je doet jezelf dan echt tekort! Het is gedaan om de kans te verhogen dat je het boek ook daadwerkelijk *leest* (een groot deel van de boeken staat immers ongelezen in de kast), dat je er iets van *leert* (hoewel je diverse dingen al zult weten) en dat je er wat *mee gaat doen* (dat je het gaat toepassen in jouw dagelijks leven). Je zou dus *Code 959* in één dag tot je kunnen nemen (lezen) maar beter is als je het in zeven dagen leest en meteen alle oefeningen doet (leren). Als je het daarna wilt toepassen in jouw dagelijks leven ben je misschien veel langer bezig (doen). Je moet dus echt de tijd *nemen* om over de sleutelfactoren na te denken, de tekst en het beeld te *herkauwen*, erover te praten en de acties thuis en op jouw werk uit te proberen. Dan pas kun je vaststellen wat de sleutelfactoren voor jouw succes en geluk kunnen betekenen.

Het boek kent dus drie snelheden en drie functies, het is:

1. een lees-boek (lees het als een leesboek)
2. een leer-boek (gebruik het als een leerboek)
3. een doe-boek (ga er daadwerkelijk mee aan de slag)

Mocht deze derde stap (onverhoopt) niet op eigen kracht lukken dan staan er achterin het boek zeven hulpmiddelen om toch meer met *Code 959* te gaan doen.

In het kader van de tweede functie (leerboek), zul je in de tekst af en toe het volgende teken  tegenkomen. Het is de bedoeling dat je dan een korte pauze neemt om even rustig na te denken om de daar gestelde vraag te beantwoorden. De vraag zal je (soms later pas) een nieuw inzicht (in jezelf) opleveren. Beantwoord de gestelde vragen het liefst schriftelijk (in het boek of op een apart vel papier). Zo zal het rendement van dit boek, en dus het positieve effect op jouw succes en geluk, vele malen hoger zijn. Zo lees je het boek wijzer!

Je kunt het boek, na lezing, aan iemand uit je vriendenkring doorgeven. Iemand die jij meer succes en/of geluk gunt. Je kunt het boek ook cadeau doen aan klanten of medewerkers van jouw organisatie. De crux van succes en geluk is dat je succes en geluk moet delen. Alles wat je doet voor een ander komt vroeg of laat weer naar je toe. Dat geldt ook voor jou *voornaam. Bereik succes en geluk en deel het. Delen is vermenigvuldigen!



1

De sleutelfactor talent
Gebruik ik mijn talenten?

Talent: ' Gave (door God geschonken) met betrekking tot het gebruik dat men ervan maakt' (Van Dale)

Inleiding

Bij deze eerste sleutelfactor voor succes en geluk gaat het om jouw talenten. Volgens de definitie van Van Dale is talent: een gave (al dan niet door God geschonken), *met betrekking tot het gebruik dat men ervan maakt*. In deze definitie zitten al meteen twee belangrijke aspecten voor het bereiken van succes en geluk. Het gaat er dus om dat je jouw talenten moet *vinden* en dat je er iets mee moet *doen*. Ieder mens heeft als hoogste doel *zelfontplooiing*. Deze stelling is afkomstig van de gezaghebbende psycholoog Abraham Maslow.⁴ Hij kon, toen hij rond de jaren tachtig van de vorige eeuw, deze theorie presenteerde, niet vermoeden dat die zo'n grote invloed zou krijgen. Volgens zijn theorie over de behoeften van de mens is de eerste behoefte van ieder mens fysiek (eten, drinken en seks), de tweede is veiligheid (gezondheid en een dak boven het hoofd), de derde is sociale verbondenheid (geaccepteerd en geliefd worden), de vierde is waardering krijgen (respect en complimenten ontvangen) en de vijfde en hoogste behoefte is zelfontplooiing (maximale zelfontwikkeling). Aan een hogere behoefte komt men pas toe als een lagere/eerdere is vervuld. Bijvoorbeeld: jij leest nu dit boek omdat je gisteren genoeg te eten hebt gehad, er geen oorlogsdreiging in ons land is (althans niet voelbaar), jij je geliefd voelt (of wilt voelen) en je benieuwd bent of dit boek jou meer geaccepteerd (succesvoller en gelukkiger) kan maken. Waarschijnlijk ben je ook benieuwd of het boek je daadwerkelijk *iets nieuws* zal brengen dat jouw zelfontplooiing ten goede zal komen.

4 De humanistisch psycholoog Abraham Maslow staat aan het begin van de belangrijke beweging voor 'persoonlijke ontwikkeling'. Hij stelde vast dat mensen in het ultieme stadium van persoonlijke ontwikkeling (wanneer zij zich 'geactualiseerd' hebben) kunnen beginnen anderen te helpen. 'De beste manier om een dienaar voor anderen te worden is door zelf een beter mens te worden. Maar om zelf een beter mens te worden is het nodig anderen te dienen. Het is dus nodig, zelfs noodzakelijk, beide gelijktijdig te doen. Het is overigens niet nodig dat je geheel met jezelf in het reine komt voordat je anderen kunt gaan helpen.' Geciteerd in Walsh, R., *Les Chemins de l'éveil*, 2001.

Behoeft piramide van Maslow



Figuur 4 | Behoeft piramide van Maslow

Zelfontplooiing. Je kunt geen krant of tijdschrift openslaan of je wordt geconfronteerd met de moderne varianten van dit woord. Veel mensen willen hun *passie* vinden, *maatschappelijk verantwoord* bezig zijn, naar *zingeving* zoeken, positieve energie krijgen of in *flow* zijn⁵. Sommigen spreken zelfs over ‘Dit is mijn ding’. Van de deelnemers van Idols tot de gasten van Pauw en Witteman, van de lezers van Happinez tot de lezers van Intermediar, iedereen lijkt op reis te zijn naar hetzelfde eindpunt, het topje van de behoeftepiramide; zelfontplooiing. De sleutel tot zakelijk succes en persoonlijk geluk lijkt persoonlijke groei te zijn. Ook ik ben van mening dat persoonlijke groei het belangrijkste doel in ons leven is. We zullen moeten blijven groeien, zowel in onze loopbaan als in ons privéleven.

5 De term ‘Flow’ duidt op een speciale mentale toestand; ‘de stroom die je meevoert’. Csikszentmihalyi, M., *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, Harper Perennial, 2002.

‘Persoonlijke groei, oké, maar niet iedereen heeft toch dezelfde capaciteiten?’ hoor ik je denken. Ja, dat klopt. Daarom heet het *persoonlijke* groei. Ieder mens heeft een ander startpunt en een ander eindpunt, maar het gaat om wat daartussen zit. Hét doel van ieders leven is naar mijn bescheiden mening *eruit te halen, wat erin zit*. Ben je dat met me eens, *voornaam? Ik kan deze stelling niet bewijzen, maar ga even mee in mijn redenering. Misschien verhoogt die redenering wel inderdaad jouw succes en geluk.

In de natuur zie je een vast ontwikkelingspatroon bestaande uit twee stadia; groei en sterven. In de natuur zit er feitelijk niets tussen groeien en doodgaan. Iets groeit of iets gaat dood. Stilstand is geen achteruitgang, stilstand bestaat niet in de natuur. Planten groeien of ze gaan dood. Dieren groeien of ze gaan dood. Mensen groeien of ze gaan dood. Iedere veertig dagen worden alle cellen in het menselijk lichaam vervangen door nieuwe cellen. Een constant groeiproces. Uiteraard is bij persoonlijke groei van mensen geen lichamelijke groei bedoeld, maar één van de vele andere soorten groei, zoals verstandelijke, emotionele, zakelijke, spirituele, financiële, relationele of maatschappelijke groei. Deze groei is dus zelfontplooiing en daarbij is het vinden en gebruiken van je talenten cruciaal.

Een prachtig beeld van potentiële groei is het blad van een varen. De kleine knop van het jonge, nog ingerolde blad zal zich heel snel ontwikkelen tot een groot volwassen blad. Een blad dat meer dan honderd keer groter is. Dit blad zal vervolgens afsterven en de plant zal zich weer vernieuwen. Een oude bevolkingsgroep uit Nieuw-Zeeland, de Maori's, heeft de knop van het ontlukende jonge varenblad als het symbool van *leven* gekozen. Je treft dit levenssymbool overal aan, als versiering op tafels, wanden en gebruiksvoorwerpen, zelfs als tattooëage op de huid van de lokale bevolking.



Afbeelding 1 | *Permanente Persoonlijke Groei*

De eerste sleutelfactor voor succes en geluk

Bij deze eerste sleutelfactor zijn twee kernvragen te onderscheiden:

1. Wat is mijn talent? en 2. Gebruik ik mijn talent ook daadwerkelijk?

Wat is mijn talent? Het benoemen van jouw sterkte(n) is het vertrekpunt voor het bereiken, vergroten en behouden van succes en geluk. Het is altijd het beste te vertrekken vanuit je eigen kracht. Het is namelijk makkelijker *nog beter* te worden in wat je goed kunt dan beter te worden in wat je niet goed kunt. Dit in tegenstelling tot wat veel trainings- en ontwikkelingstrajecten in bedrijven mensen proberen te doen geloven. Er zijn twee scholen. De eerste school meent dat je je moet bekwamen in wat je van nature (nog) *niet* goed kunt. De tweede school zegt dat je moet woekeren met je talenten en dat je *nog beter* moet worden in wat je al goed kunt. Ik behoor tot de tweede school. Zorg dat een aantal kernvaardigheden (communicatie, conflict hantering etc.) op voldoende niveau is en

concentreer je dan op wat je *steengoed* kunt. Laat de rest vooral aan anderen over.

‘Oké, maar waarin ben ik eigenlijk *steengoed*?’ hoor ik je denken. Dit is een heel goede vraag, want hij brengt je dichterbij jouw talent (en dus jouw geluk en succes). Als je het antwoord (nog) niet precies weet, is dat geen punt. Ga bij anderen afkijken. Laat je inspireren door de talenten van anderen. Als je goed zoekt, zijn er veel voorbeelden te vinden van inspirerende mensen, die heel goed zijn omgegaan met hun talenten. Zij zijn *steengoed* geworden in wat zij doen. Zoek jouw eigen sterren in de sport, de wetenschap, de literaire wereld, het zakenleven, de filmwereld, de muziek, de politiek, de kunst, de ruimtevaart enzovoort.

Ikzelf bewonder een aantal mensen om hun talenten. Deze mensen inspireren mij met een specifiek talent, mensen als Madonna om haar grote zelfvernieuwend vermogen, Richard Branson om zijn ondernemerschap, Albert Einstein om zijn genialiteit, Michelangelo om zijn veelzijdigheid en kunstzinnigheid, Johan Cruijff om zijn sportieve prestaties en orakelschap, Oprah Winfrey om haar persoonlijkheid, Bill Clinton om zijn kwetsbaarheid en leiderschap, Reinhold Messner om zijn lef en zelfkennis en Mahatma Gandhi en Nelson Mandela om hun vasthoudendheid.

Er zijn vreemd genoeg niet veel mensen die zich laten inspireren door anderen. Tijdens de seminars over dit boek ben ik erachter gekomen dat mensen niet graag een ander persoon als “held” of “idool” betitelen. Zij doen zichzelf onnodig tekort. “Je bewondert toch niemand want iedereen maakt toch fouten”, aldus één van hen. Ja, daar gaat het nu juist om; mensen te bewonderen om *hun talent*, want iedereen heeft zijn fouten ook Clinton en Mandela, dan hou je niemand meer over. Een headhunter verwoordde dit punt heel aardig: “Meneer de Vries, iedere koe heeft wel een vlekje. Als het bedrijf de kandidaat zelf werft valt dat vlekje niet op, maar als wij de kandidaat hebben aangedragen dan begint na drie maanden ineens dat vlekje op te vallen”. Ook kom ik vaak mensen tegen die met enige gene bekennen dat degene die hen inspireert hun partner is of een familielid. Prachtig, kan niet beter, dat is dichtbij en gratis roep ik dan.

Deze *anderen* die je waardeert om hun talent kunnen dus ook mensen zijn die veel dichterbij staan dan de door mij genoemde supersterren. Zo iemand is voor mij Sacha de Boer. Een echte vakvrouw en zeer prettig om naar te kijken en luisteren. Niet voor niets is zij gekozen tot beste Journaalpresentator van de afgelopen vijftig jaar.

Ik kan eigenlijk genieten van ieder mens die iets *steengoed* kan. Echte sterren op hun gebied. Dat kan ook de tuinman of de timmerman zijn. Ik kan genieten van het getrainde oog van de chef-monteur in mijn garage, de topkok die superieure Thaise soep maakt, de lerares die kinderen *leert te leren* en de drummer op straat die swingt omdat hij de kunst verstaat van het *weglaten* van slagen.

Talent kun je herkennen, ongeacht het vakgebied. Laatst had ik nog zo'n moment. Voor de deur van ons huis werd de stoep opnieuw gelegd. Voordat ik de tuin uitliep, heb ik een minuut naar de twee stratenmakers staan kijken die voor onze deur aan het werk waren. (Ik vind werken fantastisch... ik kan er uren naar kijken!) Een wat oudere man en een jonge jongen waren als een duo aan het werk. De oudere man legde, met veel toewijding, behendig de zware tegels in het rulle zand. Zijn hulpje, die niet bepaald toegewijd oogde, voerde nonchalant de stenen aan. Een dag later sprak ik toevallig met de opzichter van de beide mannen. Ik weet niet meer hoe het ter sprake kwam, maar hij vertelde mij dat de senior de allerbeste stratenmaker van heel Hilversum was. 'En die jongeman?' vroeg ik. 'Ja,' antwoordde de opzichter, 'die hoort er niet echt bij; die heeft een taakstraf.'

Wie inspireert jou met zijn/haar talenten en waarom?

Wie	Waarom
1.	
2.	
3.	

Terug naar de stelling dat je je moet laten inspireren door de talenten van anderen. Ook in het bedrijfsleven laat men zich zelden inspireren door anderen. Ondanks mooie woorden als *best practices*, *bench marking* en *business intelligence* wordt er maar zelden goed en gestructureerd afgekeken. Zoals ik het zeg: spieken mag niet.... spieken moet! Zo kun je zelfs inspiratie opdoen bij je grootste concurrenten. Wat je in plaats daarvan vaak tegenkomt, is een soort *chronische arrogantie* bij de grote partijen en een soort *valse bescheidenheid* bij de kleinste spelers.

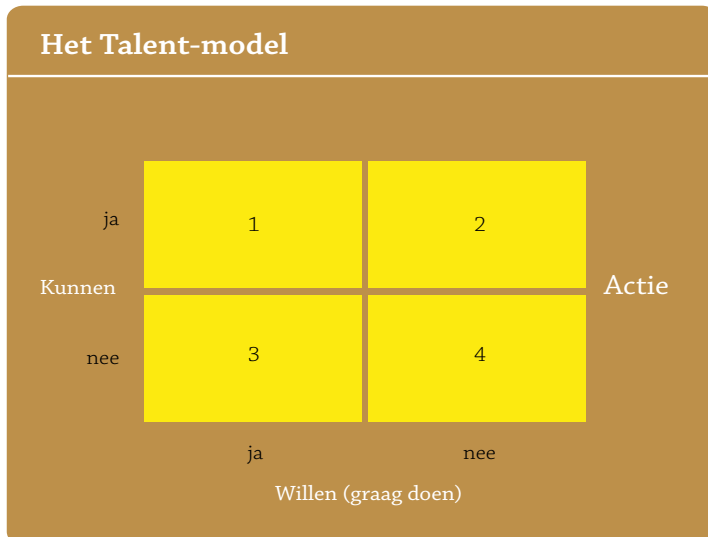
In de meeste bedrijven en instellingen wordt gelukkig nog wel één keer in de zoveel tijd een analyse gemaakt van de sterke en zwakke punten van het bedrijf en de kansen en bedreigingen in de markt. Deze zogenaamde SWOT-analyse (*strengths, weaknesses, opportunities en threats*) is een goede eerste stap op weg naar succes. Het gaat vervolgens om de vraag: hebben we deze sterkten (en zwakten) ook daadwerkelijk *gebruikt*? Dit brengt ons op de tweede kernvraag van deze sleutelfactor.

Gebruik ik mijn talent ook daadwerkelijk? Het is aardig als een persoon het talent heeft gekregen om goed te tennissen of als een bedrijf het talent heeft om goed bancaire producten te verkopen. De vraag is of zij dat talent vervolgens ook gaan gebruiken, uitbouwen en ermee *woekeren*? Conform de eerste sleutelfactor *moet* je jouw talent *uitbuiten*. Het gaat er dus niet alleen om dat je je talent benoemt, maar dat je er ook daadwerkelijk iets mee *doet*. Dit is steeds relevant bij belangrijke keuzes die zich in de normale gang van het leven aandienen. In jouw leven kom je voor een aantal belangrijke beslissingen (kruispunten) te staan. Aangekomen op een van deze kruispunten is de vraag *wat wil ik nu* de kern van de oplossing. Ik noem de belangrijkste kruispunten waarvan de meesten van ons in de gang van het leven er een aantal zullen tegenkomen:

- Keuze opleiding
- De eerste baan
- Verhuizen
- Keuze levenspartner

- Kinderen krijgen/een gezin stichten
- Een carrièrestap binnen of buiten het bedrijf
- Het dilemma al dan niet voor jezelf beginnen
- De midlifecrisis (tussen het 38^e en 45^e levensjaar)
- Ontslag of faillissement
- Overlijden ouders
- Pensioen
- Overlijden partner

Op deze kruispunten in je leven aangekomen, vraag je je vaak af: ‘Wat moet ik nu doen?’ Het antwoord op deze belangrijke vraag ligt besloten in het weten wat je *écht wilt*. Daar zit je echte drive. Het motortje van jouw bestemming. Vervolgens is het nodig te benoemen wat je goed *kunt*. De combinatie van wat je heel graag *wilt* met wat je steengoed *kunt*, brengt je bij *jouw talent*. Het onderstaande, simpele maar effectieve model, geeft de vier combinaties weer. Het model heet het Talent-model.



Figuur 5 | Het Talent-model

Als je jouw talent nog niet hebt gevonden, raad ik je aan om de volgende opdracht te doen.

- Benoem in ieder van de vier kwadranten minimaal twee activiteiten. Bijvoorbeeld: ik wil graag fotograferen, maar ik kan het niet. Fotografie plaats je dus in hokje 3. Ik kan goed leidinggeven, maar ik wil het niet (meer). Leidinggeven plaats je dus in hokje 2. Ook in het kwadrant *niet willen* en *niet kunnen*, zul je minimaal twee zaken moeten benoemen. Dit is moeilijk, maar het brengt je dicht bij wat je graag wilt en wat je goed kunt (en dus bij jouw talent en dus bij jouw succes en geluk).
- Doe deze opdracht op een rustig moment (vroeg op de dag, laat op de avond, thuis of tijdens een wandeling) en verplicht jezelf om de antwoorden op te schrijven. Zo word je gedwongen de zaken zo precies mogelijk te benoemen en er vervolgens afstand van te nemen.
- Als je niet kunt benoemen wat je graag wilt, vraag jezelf dan af: wat doe ik met veel plezier? Bij welke activiteit verlies ik elk besef van tijd? Tijdens welke activiteit kan het plotseling laat zijn geworden? De dingen die je dan benoemt, zijn je echte passies. De staat waarin je verkeert als je daarmee bezig bent, is wat men *flow* noemt. Dat is *jouw ding*. Dat is jouw talent.
- De activiteiten die je in kwadrant 1 plaatst (iets wat je *heel* graag wilt en *heel* goed kunt), leveren (na enige tijd) vanzelf jouw talent op en dus jouw (nieuwe) bestemming. Het kan, voor alle duidelijkheid, dus heel iets anders zijn dan je nu doet, maar denk eraan: dit is de eerste en meest vitale sleutelfactor op weg naar succes en geluk. Dus ga je die *gekke ideeën* maar eens nader onderzoeken.
- De activiteiten die je in kwadrant 3 plaatst (iets wat je niet kunt maar wel wilt) zijn de activiteiten waarvan jezelf aangeeft dat je die niet kunt. Heel vaak blijken dat zaken te zijn waar jij een limiterende (belemmerende) overtuiging over hebt. Is het echt zo of zit dat in jouw hoofd? Waaruit blijkt dan dat je dat het niet kunt?
En wie zegt dat dan.....
.....

- Vergeet niet dat als je ergens hard aan gaat werken en er al je energie en aandacht aan gaat geven, er heel veel mogelijk is.
- De activiteiten die je in kwadrant 2 plaatst (iets wat je wel kunt maar niet wilt) zijn de zaken die je niet (meer) wilt. Heb je er wel eens over nagedacht om ‘zin te maken’? Heb je in de gaten dat als je besluit om deze activiteiten vanaf vandaag weer wél te willen, dat je meteen weer een talent van jezelf te pakken hebt? Dat de activiteit dan verhuist naar kwadrant 1? Interessant om eens over na te denken. 

Toen ik dit model zelf voor de eerste keer gebruikte, was ik verrast door de uitkomst. Rond mijn veertigste was ik in een behoorlijke midlifecrisis terechtgekomen. Ik had mijn hele zakelijke leven ernaar gestreefd een manager te worden, maar dat was niet mijn grootste talent. Ik kwam er langzaam achter dat ik niet echt een manager *was*, maar dat ik het manager zijn *speelde*. Ik was niet authentiek. Ik herinner mij het moment dat ik dat inzicht kreeg als de dag van gister. Ik vroeg aan een medewerkster bij mij op kantoor (ik had toen een middelgroot adviesbureau) hoe het met haar moeder ging, omdat ik ooit op een training had geleerd dat ze dan *meer voor mij zou gaan* (maar niet omdat ik oprecht geïnteresseerd was in haar moeder). Meteen toen ze mij antwoord begon te geven, dwaalde mijn gedachte al af. Zij had natuurlijk door dat ik niet echt geïnteresseerd was in haar verhaal, en ik had dat gelukkig toen zelf ook door! Dat was één van de belangrijkste keerpunten in mijn loopbaan en mijn leven. Ik was niet op mijn best als manager, ik haalde niet uit mezelf wat erin zat. Het verschil tussen een leider en een manager is dat een manager bezig was met de vraag ‘Beklimmen we de ladder wel snel genoeg?’ terwijl een leider zich bezighoudt met de vraag ‘Staat de ladder wel tegen de goede muur?’

Ik las de definitie van leiderschap van één van de mensen die mij inspireren, Reinhold Messner⁶: “Leiderschap is gaan waar nog niemand geweest is”. En hij kon het weten, hij praatte er niet over maar hij deed het, hij ging als eerste Mount Everest op zonder

6 Messner, R., *Moving Mountains, Lessons on Life and Leadership, Executive Excellence Publishing, Provo, 2001.*

additionele zuurstof. Ik las de spreuk van Gandhi ‘Be the change you want to see in the world’. Aristoteles zei eigenlijk hetzelfde; ‘Be, do, say’. We doen het niet zelden andersom: Praten, doen, zijn. Ik realiseerde me dat ik meer een *inspirator* was dan een manager. Er waren heel veel managers, die dolgraag meer inspirerend zouden willen zijn... en ik... ik was een inspirator, die... een manager wilde worden... Gekker kon het niet worden! Het zou zowel hen als mij nooit echt goed gaan lukken. ‘Het mooiste wat je kunt worden, ben jezelf.’ Daarmee ben ik vanaf die dag toen maar snel begonnen!

Er zijn veel mensen die geloven dat hun eigen geluk en succes niet maakbaar zijn. Er zijn mensen die geloven in de bestemming van het lot en niet in een eigen rol in hun succes en geluk. Het volgende prachtige diepzinnige citaat wil ik hun niet onthouden⁷:

Je bent wat je diepe, bezielende wens is.

Zoals je wens is, zal je wil zijn.

Zoals je wil is, zullen je daden zijn.

Zoals je daden zijn, zal je lot zijn.

Er is dus eigenlijk maar één vraag: wat is jouw diepst bezielende wens? De moeilijkste maar allesomvattende vraag.... Doe maar vast een eerste poging: mijn diepst bezielende wens is:.....

.....

Het enige fundamentele verschil tussen mensen en dieren is dat wij mensen wensen en een wil hebben waarvan wij ons *bewust* kunnen worden. De kernvraag uit het hele leven is: wat is jouw diepe, bezielende wens? Stel jezelf deze vraag en neem voor de beantwoording ervan alle tijd die ervoor nodig is. Denk hierover na en laat vooral jouw gevoel spreken. Praat er eventueel met anderen over. Jouw familie of goede vrienden zien vaak veel scherper dan jezelf waar je talenten liggen. Zelfs mensen die je voor het eerst ontmoet, hebben soms op basis van een eerste indruk een goed beeld van jouw talenten. Het antwoord op de vraag *Wat is mijn*

diepe bezielende wens? is de enige vraag die niemand voor je kan beantwoorden. Je zult deze vraag uiteindelijk zelf moeten beantwoorden. Deze vraag is bepalend voor jouw toekomstige succes en geluk, *voornaam. 🌀

Het volgende mooie voorval zal ik niet snel vergeten. Ik hielp eens een cliënt bij de verkoop van zijn bedrijf. Verkopen bleek, na een grondige afweging van de belangen van alle verschillende betrokkenen, de beste optie voor het bedrijf. Deze cliënt, een man van nog geen veertig, wist heel goed wat zijn persoonlijke wens was. Zijn diepe bezielende wens was: weer zichzelf te zijn. Hij had in zeven jaar een groot, succesvol bedrijf opgebouwd en was noodgedwongen in zijn rol van algemeen directeur meer een *bestuurder* geworden dan een *ondernemer*. Het resultaat van het spannende verkoopproces zou voor hem persoonlijk dan ook moeten zijn: dat hij weer kon gaan doen wat hij écht graag wilde en héél goed kon: ondernemen. De verkoop van het bedrijf zou hem voorgoed financieel onafhankelijk maken en zou voor de rest van zijn leven de weg vrijmaken voor ondernemerschap. Toen wij de beslissende vergadering hadden met de kopende partij (een grote multinational) ontmoette ik hem 's ochtends in de hal van een groot, prestigieus advocatenkantoor. Hij was zoals gewoonlijk *casual* gekleed. Zijn flanellen houthakkershemd en beige broek staken fel af tegen de keurige overhemden, zijden dassen en donkere pakken van de, naarstig door de hal rennende, advocaten. Hij zag aan mijn gezichtsuitdrukking dat bij onze ontmoeting zijn stereotiepe *dresscode* mij wederom niet was ontgaan. Hij kon echter niets meer zeggen, omdat de secretaresse er net aankwam om ons op te halen. We werden door haar naar een grote statige vergaderzaal geleid. Terwijl wij daar plaatsnamen aan een grote ovale tafel, om deel te gaan nemen aan wellicht de belangrijkste vergadering van zijn leven, fluisterde hij de even geruststellende als filosofische woorden: 'Ik ben vandaag verkleed als mezelf.'

Samenvatting en acties

Nu we de eerste sleutelfactor voor succes en geluk hebben behandeld, kun je vaststellen dat er een aantal concrete zaken te benoemen is die jouw succes en geluk sterk positief kunnen beïnvloeden. De drie belangrijkste uitgangspunten zijn hier nog even samengevat:

1. Talenten van anderen zijn heel inspirerend om jouw eigen talenten te (her)vinden.
2. Jouw talenten zijn activiteiten die je heel graag doet en heel goed kunt.
3. Je bent wat je diep bezielende wens is. Zoals je daden zijn zal je lot zijn.

Je kunt nu drie concrete acties ondernemen om deze eerste sleutelfactor in praktijk te brengen.

1. Ik laat mij vanaf nu inspireren door een aantal getalenteerde personen. Spieken mag niet... spieken moet! Ik kies minimaal drie supersterren, drie sterren en drie kleine sterren (gewone mensen) en benoem specifiek welk talent ik in hen bewonder. Ik maak een collage van de portretten van mijn supersterren en mijn sterren. Ik ga vanaf nu permanent op zoek naar meer talentvolle mensen in mijn dagelijkse leven.
2. Ik ga (de komende maand) in alle rust nog eens na wat ik graag wil én goed kan. Ik doe de opdracht op blz. 24 en schrijf in alle vier de kwadranten minimaal twee activiteiten op. Pas als ik mijn talent dan niet heb gevonden/hervonden, ga ik erover praten met iemand die ik vertrouw. Als ik mijn talenten heb gevonden, ga ik onderzoeken hoe ik deze beter kan gaan gebruiken.
3. Ik ga (het komende halfjaar) proberen uit te vinden wat mijn diepe bezielende wens is. Ik ga hierover nadenken, ik laat mijn gevoel hierbij spreken en ik ga hier eventueel met anderen over praten. Uiteindelijk moet het antwoord op deze alles omvattende vraag uit mijzelf komen.



code 959

Code 959 is een praktisch boek, dat zowel jouw zakelijke leven (van 9 tot 5) als jouw privéleven (van 5 tot 9) verfrist.

Code 959 brengt lijn in je werk en lijn in je leven.

Het boek is een lees-boek, leer-boek en doe-boek in één.

Ruim tienduizend directeuren, managers en

ondernemers volgden inmiddels een lezing, workshop of coachingstraject over Code 959. In een aantal organisaties werd Code 959 integraal ingevoerd.

4^e frisse druk

“Code 959, ode aan de moed. Handzaam, praktisch, compact maar vol diepgang.”
De Gooi en Eemlander

“Het kabinet benadrukt net als u dat ieder mens talent heeft en dat veel talent in Nederland onbenut blijft.”

Jan Peter Balkenende, Oud Minister-president

“Pieter’s boek en seminars zijn een absolute aanrader. Zeker niet alleen voor de ‘zoekende’ mens. Het is voor jongeren én voor mensen met veel vliegreun een zeer welkome inspiratiebron!”

Stefan Boskamp, Manager HR TNT Post

“Pieter is authentiek, raakt je, boeit je en zet aan tot actie. Code 959 beklijft!”
Saskia Wempe, IRI Nederland, Retail directeur

“Code 9-5-9: Een nieuwe management klassieker is geboren! Inspirerend, herkenbaar, to the point en zeer motiverend. Lees het boek, laat de schrijver er over vertellen en bovenal: Ga er net als wij mee aan de slag!”

Testimonial Marco de Leeuw, General Manager Koninklijke Peijenburg



Mr. Pieter J. de Vries (1961) is directeur en oprichter van Life & Business Refreshment.

Hij is managementadviseur, coach en gastdocent strategie en leiderschap op internationale Business Schools.

De Vries is getrouwd en vader van drie kinderen.

Zijn missie is: gezonde mensen beter maken.

www.pietervries.com

Life & Business Refreshment

ISBN 978-90-74864-76-3



9 789074 864763 >