

De kwantificeerbare voordelen van CliftonStrengths voor Organisaties

1. Inleiding: De kracht van sterke punten voor organisatorisch succes

Het CliftonStrengths-assessment, voorheen bekend als StrengthsFinder, is een instrument dat is ontwikkeld als resultaat van decennialang onderzoek onder leiding van Don Clifton.¹ Het fundamentele doel van dit assessment is het identificeren van de van nature aanwezige talenten van individuen. Deze benadering markeert een significante verschuiving in de traditionele kijk op personeelsontwikkeling. In plaats van zich primair te richten op het corrigeren van zwaktes – een model dat vaak leidt tot middelmatigheid – legt de CliftonStrengths-filosofie de nadruk op wat er *goed* is aan mensen en hoe hun unieke talenten verder ontwikkeld kunnen worden tot daadwerkelijke sterke punten.² Dit concept, waarbij talent vermenigvuldigd met investering (zoals oefening en kennisopbouw) resulteert in een sterk punt (de mogelijkheid om consistent een bijna perfecte prestatie te leveren), vormt de kern van de strengths-based psychologie.¹ Deze overgang van een op tekortkomingen gericht model naar een op talentontwikkeling gebaseerde aanpak stimuleert een cultuur van empowerment en persoonlijke groei, waarbij de focus ligt op het maximaliseren van potentieel in plaats van op het voortdurend "repareren" van vermeende gebreken.

In de hedendaagse dynamische en competitieve bedrijfswereld worden organisaties geconfronteerd met diverse uitdagingen, waaronder het bevorderen van werknemersbetrokkenheid³, het beheersen van personeelsverloop⁵, en de continue noodzaak voor hogere productiviteit en het waarborgen van het welzijn van medewerkers.⁷ In deze context is het investeren in de sterke punten van medewerkers niet langer een luxe, maar een strategische noodzaak voor het realiseren van duurzaam organisatorisch succes. Medewerkers, en in het bijzonder de jongere generaties, zijn in toenemende mate op zoek naar meer dan alleen een salaris; zij verlangen naar zingeving in hun werk en de mogelijkheid om een unieke, waardevolle bijdrage te leveren.⁴ CliftonStrengths biedt, door zijn focus op de unieke talentprofielen van individuen – de kans dat twee mensen exact dezelfde top vijf talentthema's in dezelfde volgorde hebben is slechts één op 33 miljoen⁸ – een raamwerk voor gepersonaliseerde ontwikkeling en erkenning. Deze aanpak resoneert met de behoefte aan individualisering en kan direct bijdragen aan een hogere mate van betrokkenheid en loyaliteit, omdat medewerkers zich gezien, begrepen en gewaardeerd voelen voor hun specifieke capaciteiten en de unieke manier waarop zij

kunnen bijdragen aan de organisatiedoelen.

2. Kerncijfers: De voordelen van CliftonStrengths gekwantificeerd

Deze sectie presenteert concrete, door onderzoek ondersteunde cijfers die de impact van het toepassen van de CliftonStrengths-methodologie op cruciale bedrijfsresultaten aantonen. De data is grotendeels afkomstig uit uitgebreide meta-analyses en studies uitgevoerd door Gallup, de organisatie achter CliftonStrengths. Deze cijfers illustreren de tastbare voordelen op diverse domeinen binnen een organisatie.

2.1 Verhoogde Werknemersbetrokkenheid

Werknemersbetrokkenheid is een cruciale factor voor het succes van een organisatie. Onderzoek toont consistent aan dat een focus op sterke punten leidt tot een significant hogere betrokkenheid.

- Medewerkers die de gelegenheid krijgen om hun geïdentificeerde sterke punten dagelijks in te zetten op het werk, hebben maar liefst **6x zoveel kans om betrokken te zijn** bij hun werkzaamheden.¹ Deze opmerkelijke toename duidt op een diepgaande psychologische connectie die ontstaat wanneer individuen kunnen opereren vanuit hun natuurlijke talenten. Betrokken medewerkers zijn niet alleen productiever, maar dragen ook bij aan een positievere werkcultuur. Een zesvoudige stijging in de waarschijnlijkheid van betrokkenheid is een indicator voor potentieel significant betere bedrijfsresultaten op meerdere fronten, zoals productiviteit, winstgevendheid, klanttevredenheid en personeelsbehoud.
- Specifieke interventies gericht op de ontwikkeling van sterke punten resulteren in een toename van de werknemersbetrokkenheid die kan variëren van **7% tot 23%**.⁸ Een uitgebreide meta-analyse van Gallup uit 2015, die data van bijna 50.000 business units en 1.2 miljoen individuen omvatte, bevestigt dit met een gerapporteerde stijging in werknemersbetrokkenheid van **9% tot 15%**.¹⁰ Deze percentages, afkomstig uit grootschalige analyses, tonen een consistente en generaliseerbare impact over diverse organisaties en industrieën heen. Zelfs een conservatieve stijging aan de onderkant van deze range kan al een aanzienlijk verschil maken in de algehele bedrijfsprestaties.
- Het collectieve effect van het kennen van elkaars sterke punten binnen teams is eveneens significant. Teams waarin **90% of meer van de medewerkers hun CliftonStrengths-profiel kennen**, vertonen substantieel hogere scores op het gebied van betrokkenheid.¹² Dit benadrukt dat de voordelen verder reiken dan het

individueel; het creëren van een teamcultuur waarin sterke punten worden erkend, gewaardeerd en benut, bevordert synergie, onderling begrip en effectievere samenwerking.

- De rol van de manager is hierbij cruciaal. Uit onderzoek blijkt dat **tweederde van de medewerkers die sterk beamen dat hun manager focust op hun sterke punten of positieve eigenschappen, daadwerkelijk betrokken is** bij het werk. Nog opmerkelijker is dat in teams waar managers actief coachen op sterke punten, het percentage **actief gedesengageerde medewerkers daalt tot een verwaarloosbare 1%**.⁹ Actief gedesengageerde medewerkers kunnen een aanzienlijke negatieve impact hebben op de productiviteit en het moreel. De effectiviteit van CliftonStrengths wordt dus significant versterkt wanneer managers getraind zijn om op sterke punten te coachen en ontwikkelingsgerichte gesprekken te voeren.⁷ Dit impliceert dat een succesvolle implementatie van de CliftonStrengths-methodologie een sterke focus op managementtraining en -ontwikkeling vereist om het volledige potentieel van de aanpak te ontsluiten.

2.2 Verbeterde Productiviteit

Een directe consequentie van hogere betrokkenheid en het werken vanuit talent is een meetbare stijging in productiviteit.

- Teams die er een gewoonte van maken om dagelijks te focussen op de sterke punten van hun leden, laten een **productiviteitsstijging van 12.5%** zien.⁹ Dit cijfer, consistent gerapporteerd in Gallup-onderzoek, vertegenwoordigt een directe en substantiële impact op de output van teams. Een dergelijke productiviteitswinst kan voor veel organisaties het verschil betekenen tussen gemiddeld presteren en het behalen van een leidende marktpositie.
- Op individueel niveau zijn medewerkers die hun sterke punten leren identificeren en toepassen **7.8% productiever**.⁹ Verder laten organisaties die in het bovenste kwartiel scoren op het gebied van werknemersbetrokkenheid – een staat die sterk wordt beïnvloed door een op sterke punten gebaseerde benadering – een **14% hogere productiviteit** zien.¹² Dit illustreert zowel de individuele productiviteitswinst als de cumulatieve winst op organisatieniveau die voortvloeit uit een hogere algehele betrokkenheid.
- Breder gekeken leiden op sterke punten gebaseerde ontwikkelingsinterventies tot een **8% tot 18% toename in algehele prestaties**.⁸ "Prestaties" omvat hier niet alleen kwantitatieve output, maar kan ook aspecten als kwaliteit, effectiviteit en innovatiekracht behelzen. De productiviteitswinst komt waarschijnlijk niet alleen voort uit het sneller uitvoeren van taken, maar ook doordat medewerkers

werkzaamheden verrichten waarvoor zij van nature beter zijn toegerust. Dit leidt tot minder fouten – zoals de **41% reductie in defecten** aan toont bij hoogbetrokken teams¹² – minder herbewerking en een hogere kwaliteit van het eindproduct of de geleverde dienst. De "bijna perfecte prestatie" die geassocieerd wordt met het werken vanuit sterke punten¹, impliceert zowel kwantitatieve als kwalitatieve verbeteringen.

Mensen die hun sterke punten gebruiken, ervaren vaker een staat van 'flow', wat resulteert in een hogere concentratie en een meer bevredigende werkervaring. Bovendien rapporteren zij meer energie te hebben en minder stress, zorgen en fysieke pijn te ervaren.¹ Dit verhoogde energieniveau en welzijn draagt direct bij aan duurzame productiviteit, in tegenstelling tot productiviteit die wordt afgedwongen en potentieel kan leiden tot uitputting of burn-out.

2.3 Hogere Winstgevendheid

De combinatie van verhoogde betrokkenheid en productiviteit vertaalt zich direct naar een verbeterde winstgevendheid voor organisaties.

- Gallup-onderzoek toont aan dat organisaties die investeren in de ontwikkeling van de sterke punten van hun medewerkers een **winststijging tot 29%** kunnen realiseren.¹⁰ De eerdergenoemde meta-analyse uit 2015 ondersteunt dit met een gerapporteerde toename in winst die varieert van **14% tot 29%**.¹¹ Een dergelijke directe link tussen een ontwikkelingsinterventie en een significante verbetering van de bottom-line vormt een krachtige business case, met name voor het C-level management.
- Specifiek voor teams die regelmatige feedback ontvangen gericht op hun sterke punten, wordt een **winstgevendheidsstijging van 8.9%** waargenomen.⁹ Dit cijfer benadrukt het belang van continue coaching en ontwikkelingsgerichte gesprekken binnen de strengths-based benadering. Het identificeren van talenten is slechts de eerste stap; actieve ontwikkeling en regelmatige feedback zijn essentieel om het volledige potentieel te benutten.
- Organisaties die behoren tot het bovenste kwartiel wat betreft werknemersbetrokkenheid – een resultaat dat sterk wordt beïnvloed door een focus op sterke punten – laten een **23% hogere winstgevendheid** zien vergeleken met organisaties in het onderste kwartiel.¹² Dit bevestigt wederom de indirecte, maar substantiële impact van een betrokken personeelsbestand op de financiële resultaten.

De waargenomen hogere winstgevendheid is niet toe te schrijven aan één enkele

factor, maar is het cumulatieve resultaat van een synergie van verbeteringen. Verhoogde betrokkenheid leidt tot hogere productiviteit, betere verkoopresultaten, lager personeelsverloop, en lagere kosten door bijvoorbeeld minder fouten en een lager ziekteverzuim. De implementatie van een op sterke punten gebaseerde aanpak kan een positieve spiraal in gang zetten die uiteindelijk resulteert in een gezondere financiële performance. Deze investering in menselijk kapitaal betaalt zich op de lange termijn terug door het creëren van een veerkrachtiger, capabeler en meer gemotiveerd personeelsbestand, wat kan leiden tot een duurzaam concurrentievoordeel.

2.4 Toegenomen Verkoopresultaten

Voor organisaties waar verkoop een kernactiviteit is, biedt de CliftonStrengths-benadering eveneens concrete voordelen.

- Organisaties die een op sterke punten gebaseerde ontwikkelingsstrategie toepassen, rapporteren een **stijging in verkoopresultaten van 10% tot 19%**.⁸ Dit direct meetbare resultaat is bijzonder relevant voor salesgedreven ondernemingen en suggereert dat medewerkers die vanuit hun natuurlijke talenten opereren, effectiever zijn in klantinteracties en het succesvol afsluiten van deals.
- Voor verkoopmedewerkers die specifieke coaching op hun sterke punten ontvangen, zijn de resultaten nog concreter: zij realiseren gemiddeld **11% meer verkoopvolume en een 6% hoger sluitingspercentage**.⁹ Deze cijfers tonen de directe impact op belangrijke sales-KPI's en duiden op zowel een verhoogde efficiëntie als effectiviteit in het verkoopproces.
- Net als bij andere bedrijfsmetrics, laten organisaties die in het bovenste kwartiel scoren op werknemersbetrokkenheid een **18% hogere verkoop** zien.¹² Betrokken salesmedewerkers zijn doorgaans persistenter, enthousiaster en beter in staat om duurzame klantrelaties op te bouwen.

Verkopers die hun natuurlijke talenten, zoals bijvoorbeeld Relator (relatiebouwer), Woo (mensen voor zich winnen), Empathy (inlevingsvermogen) of Communication (communicatievaardigheid), bewust inzetten, kunnen authentiekere en daardoor effectievere relaties met klanten opbouwen.¹³ Dit leidt tot een hoger niveau van vertrouwen en een beter begrip van de specifieke behoeften van de klant, wat resulteert in betere verkoopcijfers. Het gaat hierbij niet om het aanleren van generieke verkoopscripts, maar om het benutten van de persoonlijke overtuigingskracht en unieke stijl van de verkoper. Bovendien is de salesrol vaak veeleisend en gaat deze gepaard met de nodige afwijzingen. Medewerkers die vanuit hun sterke punten

werken, beschikken over het algemeen over meer energie en zelfvertrouwen¹, wat hen helpt om te gaan met tegenslagen en gemotiveerd te blijven. Dit draagt bij aan een hogere en meer consistente verkoopprestatie.

2.5 Verlaagd Personeelsverloop

Het behouden van talent is een belangrijke prioriteit voor veel organisaties, gezien de hoge kosten die gepaard gaan met personeelsverloop.⁶ Een focus op sterke punten kan hier een significant positieve bijdrage leveren.

- Medewerkers die de kans krijgen hun sterke punten te identificeren en te ontwikkelen, vertonen een **14.9% lager personeelsverloop**.⁹ Een dergelijke reductie levert niet alleen directe kostenbesparingen op met betrekking tot werving en inwerken, maar draagt ook bij aan kennisbehoud en stabiliteit binnen de organisatie.
- De Gallup meta-analyse uit 2015 toont een nog bredere impact, met een **6% tot 72% lager personeelsverloop** in teams die een op sterke punten gebaseerde ontwikkeling ontvangen.¹¹ De opmerkelijke bovengrens van 72% is met name van toepassing op organisaties die kampen met een initieel hoog verloop (meer dan 40% per jaar), terwijl de 6% reductie geldt voor organisaties met een reeds lager verloop (minder dan 40% per jaar). Dit suggereert dat de impact van strengths-interventies op retentie bijzonder groot kan zijn in omgevingen waar verloop een acuut probleem vormt, hoewel zelfs een bescheiden reductie al waardevol is.
- Hoewel een direct cijfer voor verloopreductie voor organisaties in het topkwartiel van betrokkenheid niet expliciet wordt genoemd in alle bronnen, is de link tussen hoge betrokkenheid en lager verloop een algemeen aanvaard principe binnen HR-onderzoek.⁵ Organisaties met een hoge mate van betrokkenheid, vaak een gevolg van een op sterke punten gerichte aanpak, ervaren doorgaans significant lager personeelsverloop. De constatering dat 42% van het vrijwillige personeelsverloop potentieel vermijdbaar is¹⁴, onderstreept de mogelijkheden die een cultuur die sterke punten waardeert kan bieden om talent te behouden.

Wanneer medewerkers rollen vervullen die goed aansluiten bij hun natuurlijke talenten en sterke punten, ervaren zij een grotere mate van competentie, voldoening en zingeving in hun werk.¹ Dit verhoogt de 'job fit' aanzienlijk. De focus op de ontwikkeling van deze sterke punten biedt bovendien een duidelijk perspectief op persoonlijke en professionele groei binnen de organisatie. Deze combinatie van factoren maakt het minder waarschijnlijk dat medewerkers elders op zoek gaan naar nieuwe uitdagingen. Daarnaast biedt de CliftonStrengths-methodologie een

gemeenschappelijke taal om de unieke bijdragen van individuen te erkennen en te waarderen.⁷ Effectieve erkenning is een bewezen belangrijke factor in het behouden van medewerkers.⁶ Door prestaties en successen te koppelen aan de inzet van specifieke sterke punten, wordt erkenning persoonlijker, specifiek en daardoor betekenisvoller. Dit versterkt de band van de medewerker met de organisatie en vermindert de intentie tot vertrek.

2.6 Verbeterde Klanttevredenheid en -loyaliteit

De voordelen van een op sterke punten gerichte aanpak reiken verder dan de interne organisatie en hebben ook een positieve invloed op de klantervaring.

- De Gallup meta-analyse uit 2015 laat zien dat teams die strengths-based ontwikkelingsinterventies ondergaan, een **3% tot 7% hogere klanttevredenheid of klantbetrokkenheid** realiseren.¹⁰ Klanttevredenheid is een cruciale indicator voor toekomstig zakelijk succes en groei. Een stijging, zelfs met enkele procentpunten, kan een significant positief effect hebben op klantloyaliteit, herhaalaankopen en de algehele reputatie van de organisatie.
- Organisaties die in het bovenste kwartiel scoren op het gebied van werknemersbetrokkenheid, een resultaat dat sterk samenhangt met een op sterke punten gebaseerde cultuur, rapporteren **10% hogere klantbeoordelingen**.¹² Dit illustreert het 'spillover' effect: de positieve interne ervaring van medewerkers vertaalt zich naar een betere externe ervaring voor klanten. Betrokken medewerkers zijn doorgaans meer gemotiveerd om uitstekende service te verlenen.

Er bestaat een bekende en goed gedocumenteerde relatie tussen medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid en winstgevendheid, vaak aangeduid als de 'Service-Profit Chain'. De CliftonStrengths-benadering versterkt het begin van deze keten: medewerkers die hun sterke punten kunnen inzetten, zijn meer betrokken, tevredener en voelen zich competent in hun rol.¹ Deze positieve houding en verhoogde competentie vertalen zich in betere klantinteracties, een hogere kwaliteit van dienstverlening en uiteindelijk in loyalere en meer tevreden klanten. Bovendien zijn teams met een goed begrip van hun diverse sterke punten¹² waarschijnlijk beter in staat om complexe klantproblemen effectief op te lossen en empathisch te reageren op de behoeften en zorgen van klanten. Verschillende talenten, zoals bijvoorbeeld Analytical (analytisch), Empathy (inlevingsvermogen), Restorative (herstellend vermogen) of Developer (ontwikkelaar), kunnen complementair worden ingezet om een superieure en meer gepersonaliseerde klantervaring te bieden.

2.7 Overige Organisatorische Voordelen

Naast de reeds genoemde kerngebieden, leidt een op sterke punten gebaseerde aanpak, vaak via de weg van verhoogde werknemersbetrokkenheid, tot diverse andere positieve organisatorische uitkomsten.

- **Kwaliteit:** Organisaties die behoren tot het bovenste kwartiel op het gebied van werknemersbetrokkenheid, rapporteren **41% minder product- of dienstdefecten**.¹² Dit wijst op een hogere mate van nauwkeurigheid, aandacht voor detail en toewijding aan kwaliteit bij betrokken medewerkers.
- **Veiligheid:** Dezelfde groep hoogbetrokken organisaties ervaart **64% minder veiligheidsincidenten** op de werkvloer.¹² De Gallup meta-analyse uit 2015 ondersteunt dit met een gerapporteerde daling in veiligheidsongevallen van **22% tot 59%**.¹¹ Betrokken medewerkers zijn doorgaans alerter, volgen veiligheidsprocedures nauwgezet op en dragen actief bij aan een veiligere werkomgeving. Dit is van bijzonder groot belang in industrieën waar veiligheid een absolute topprioriteit is.
- **Ziekteverzuim:** Een opvallend resultaat is dat organisaties in het bovenste kwartiel van werknemersbetrokkenheid een **81% lager ziekteverzuim** kennen.¹² Deze drastische verlaging duidt op een gezonder, vitaler en meer gemotiveerd personeelsbestand. Lager ziekteverzuim leidt tot directe kostenbesparingen en zorgt voor een betere operationele continuïteit.
- **Welzijn en Levenskwaliteit:** De voordelen van het werken vanuit sterke punten overstijgen de directe bedrijfsmetrics en hebben een diepgaande impact op het welzijn van medewerkers. Individuen die hun sterke punten dagelijks kunnen gebruiken, hebben **3x zoveel kans om een uitstekende levenskwaliteit te rapporteren**.¹ Bovendien ervaren zij significant minder negatieve emoties zoals stress, zorgen, boosheid en verdriet, en rapporteren zij minder fysieke pijn.¹ Hoewel dit voordeel wellicht minder direct in financiële termen is uit te drukken, heeft het een enorme invloed op de organisatiecultuur, de veerkracht van medewerkers en het algehele werkklimaat. Gezondere en gelukkigere medewerkers zijn niet alleen productiever, maar dragen ook bij aan een positievere en meer collaboratieve werksfeer.

Deze verbeteringen in operationele excellentie, zoals kwaliteit, veiligheid en ziekteverzuim, zijn geen geïsoleerde feiten, maar vloeien grotendeels voort uit een personeelsbestand dat zich beter voelt, zowel mentaal als fysiek. Medewerkers die hun sterke punten benutten en een hogere levenskwaliteit ervaren, zijn alerter, meer toegewijd en voelen een grotere verantwoordelijkheid voor hun werk en hun

omgeving. Dit leidt tot een cultuur van zorgvuldigheid en proactiviteit. Door te focussen op sterke punten en het welzijn van medewerkers, kunnen organisaties dus proactief risico's verminderen op het gebied van veiligheid, kwaliteit en ongewenst personeelsverloop. In plaats van reactief problemen op te lossen, bouwt men aan een fundament van betrokkenheid en competentie dat helpt om deze problemen in de eerste plaats te voorkomen.

Tabel: Samenvatting Kwantitatieve Voordelen CliftonStrengths

De onderstaande tabel biedt een geconsolideerd overzicht van de belangrijkste kwantificeerbare voordelen die geassocieerd worden met de implementatie van een op CliftonStrengths gebaseerde aanpak in organisaties.

Voordeel Categorie	Specifiek Cijfer/Statistiek	Primaire Bron(nen)
Werknemersbetrokkenheid	6x hogere kans op betrokkenheid bij dagelijks gebruik sterke punten	1
	7%-23% hogere werknemersbetrokkenheid door strengths-based interventies	8
	9%-15% hogere werknemersbetrokkenheid (meta-analyse)	10
	Actieve disengagement daalt tot 1% als manager focust op sterke punten	9
Productiviteit	12.5% hogere productiviteit in teams die focussen op sterke punten	9
	7.8% hogere productiviteit bij individuen die sterke punten leren gebruiken	9

AI | M HUMAN

GROW-UP VOOR SCALE-UPS

	14% hogere productiviteit bij organisaties in top kwartiel engagement	12
	8%-18% hogere prestaties door strengths-based interventies	8
Winstgevendheid	Tot 29% hogere winst door investering in strengths-based development	10
	14%-29% hogere winst (meta-analyse)	11
	8.9% hogere winstgevendheid in teams die strengths-feedback ontvangen	9
	23% hogere winstgevendheid bij organisaties in top kwartiel engagement	12
Verkoop	10%-19% stijging in verkoop door strengths-based development	8
	11% hoger volume & 6% hoger sluitingspercentage voor sales met strengths-coaching	9
	18% hogere verkoop bij organisaties in top kwartiel engagement	12
Personeelsverloop	14.9% lager personeelsverloop bij medewerkers die sterke punten leren gebruiken	9

AI | M HUMAN

GROW-UP VOOR SCALE-UPS

	6%-72% lager personeelsverloop (meta-analyse, afhankelijk van initieel verloop)	11
Klanttevredenheid	3%-7% hogere klanttevredenheid/klantbetrokkenheid (meta-analyse)	10
	10% hogere klantbeoordelingen bij organisaties in top kwartiel engagement	12
Kwaliteit	41% minder defecten bij organisaties in top kwartiel engagement	12
Veiligheid	64% minder veiligheidsincidenten bij organisaties in top kwartiel engagement	12
	22%-59% minder veiligheidsongevallen (meta-analyse)	11
Ziekteverzuim	81% lager ziekteverzuim bij organisaties in top kwartiel engagement	12
Welzijn	3x hogere kans op uitstekende levenskwaliteit bij dagelijks gebruik sterke punten	1

Deze tabel biedt een beknopt, doch krachtig overzicht van de potentiële impact. De consistentie van deze bevindingen over een breed scala aan studies en de omvang van de dataset die Gallup heeft geanalyseerd, onderstrepen de robuustheid van deze conclusies.

3. Overzicht van bronnen

De in dit rapport gepresenteerde cijfers en analyses zijn gebaseerd op onderzoek en publicaties van Gallup en andere bronnen die Gallup-data citeren. Om de lezer in staat te stellen de oorspronkelijke context en eventuele aanvullende details van het onderzoek te raadplegen, volgt hieronder een lijst van de gebruikte URL's.

- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/253790/science-of-cliftonstrengths.aspx>¹
- <https://store.gallup.com/c/en-us/1/assessments>¹³
- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/253754/history-cliftonstrengths.aspx>²
- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/308939/defeat-employee-loneliness-worry-cliftonstrengths.aspx>⁷
- <https://www.gallup.com/workplace/654911/employee-engagement-sinks-year-low.aspx>³
- <https://www.gallup.com/workplace/647564/employee-engagement-inches-slightly-year-low.aspx>⁴
- <https://leadthroughstrengths.com/stats/>⁹
- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/344669/learned-million-cliftonstrengths-assessments.aspx>¹²
- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/356810/strengths-set-apart.aspx>⁸
- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/269615/strengths-meta-analysis-2015.aspx>¹⁰
- <https://www.gallup.com/467702/indicator-employee-retention-attraction.aspx>⁵
- <https://www.gallup.com/workplace/650174/employee-retention-depends-getting-recognition-right.aspx>⁶
- <https://www.gallup.com/topic/retention.aspx>¹⁵
- <https://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx>¹⁴
- (https://static1.squarespace.com/static/6029e4b3610d6f1042e8d2d7/t/67aa9aba0f4f0a77e8b33d9e/1739233978471/2015+Strengths+Meta-Analysis_+The+Relationship+Between+Strengths-Based+Employee+Development+and+Organizational+Outcomes.pdf)¹⁶
- <https://strengths.dk/inspiration/>¹¹

De veelheid aan bronnen, waaronder de uitgebreide meta-analyses die data van miljoenen individuen en tienduizenden business units omvatten¹, onderstreept de wetenschappelijke onderbouwing en de betrouwbaarheid van de gepresenteerde cijfers. De aangetoonde generaliseerbaarheid van de effecten van strengths-based

interventies over verschillende industrieën en landen heen¹⁰ versterkt de conclusie dat het hier niet gaat om incidentele bevindingen, maar om een consistent en robuust patroon. Het verstrekken van deze directe links bevordert de transparantie en stelt geïnteresseerde lezers in staat om zelf dieper in de methodologie, de context en de verdere details van het oorspronkelijke onderzoek te duiken. Dit kan leiden tot een nog beter begrip en een sterkere overtuiging van de waarde en toepasbaarheid van de CliftonStrengths-benadering.

4. Conclusie: CliftonStrengths als strategisch instrument voor organisatorische transformatie

De gepresenteerde kwantitatieve data schetst een overtuigend beeld van de voordelen die een op CliftonStrengths gebaseerde benadering kan bieden aan organisaties. De meest impactvolle cijfers tonen significante verbeteringen op het gebied van werknemersbetrokkenheid (een tot 6x hogere kans), productiviteit (tot 12.5% stijging in teams), winstgevendheid (tot 29% toename) en personeelsverloop (een reductie die kan oplopen tot 72% in specifieke situaties).¹ Deze cijfers illustreren de tastbare Return on Investment (ROI) die organisaties kunnen verwachten wanneer zij investeren in het identificeren en ontwikkelen van de natuurlijke talenten van hun medewerkers.

Het is echter van cruciaal belang om CliftonStrengths niet te beschouwen als een losstaande HR-tool of een eenmalige interventie, maar als een integraal onderdeel van de overkoepelende bedrijfsstrategie. Het gaat om een filosofie die, mits goed geïntegreerd, gericht is op het maximaliseren van het menselijk kapitaal – de meest waardevolle asset van elke organisatie. De impact reikt verder dan de directe, meetbare bedrijfsresultaten; het draagt bij aan de creatie van een positievere en meer ondersteunende werkcultuur, stimuleert innovatie doordat medewerkers vanuit hun kracht kunnen bijdragen, en versterkt het werkgeversmerk, waardoor de organisatie aantrekkelijker wordt voor huidig en toekomstig talent. De data toont aan dat het investeren in datgene waar mensen van nature goed in zijn¹ een cascade van positieve effecten teweegbrengt die de gehele organisatie ten goede komt.⁸

De gepresenteerde cijfers zijn niet slechts indicatief voor eenmalige verbeteringen. Een duurzame focus op sterke punten, ingebed in de dagelijkse werkprocessen, coaching en ontwikkelingsgesprekken, creëert een dynamiek waarbij medewerkers en teams continu gestimuleerd worden om manieren te vinden waarop zij hun talenten nog beter kunnen inzetten. Dit leidt tot een lerende organisatie en een cultuur die streeft naar wat Gallup "near-perfect performance" noemt¹ – het consistent leveren

van uitmuntende prestaties. Dit vormt de basis voor een duurzaam concurrentievoordeel. Bovendien toont dit rapport duidelijk de synergie aan tussen individueel welzijn en organisatorische gezondheid. Wat goed is voor de medewerker – een hogere levenskwaliteit, minder stress, meer energie en voldoening¹ – is onmiskenbaar ook goed voor de organisatie in de vorm van hogere productiviteit, betere financiële resultaten en lagere operationele kosten.⁹ CliftonStrengths biedt een praktisch en wetenschappelijk onderbouwd raamwerk om deze win-win situatie te realiseren, waarbij de focus op het welzijn en de ontwikkeling van het individu direct bijdraagt aan de algehele gezondheid, veerkracht en prestaties van de organisatie.

Organisaties die streven naar verbetering van hun prestaties en een meer betrokken en productief personeelsbestand, worden aangemoedigd om de mogelijkheden van de CliftonStrengths-methodologie serieus te overwegen als een strategisch instrument om hun doelen te bereiken. Een mogelijke start kan zijn met een pilotproject binnen een afdeling, het trainen van managers in strengths-based coaching, of het verkennen van de diverse CliftonStrengths-rapporten die specifiek zijn toegesneden op verschillende rollen binnen de organisatie, zoals managers, leiders of sales professionals.¹³ De investering in het ontdekken en cultiveren van talent is een investering in de toekomst van de organisatie.

Geciteerd werk

1. Learn About the Science of CliftonStrengths | EN - Gallup, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/253790/science-of-cliftonstrengths.aspx>
2. Learn About the History of CliftonStrengths | EN - Gallup, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/253754/history-cliftonstrengths.aspx>
3. U.S. Employee Engagement Sinks to 10-Year Low - Gallup.com, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/workplace/654911/employee-engagement-sinks-year-low.aspx>
4. U.S. Employee Engagement Inches Up Slightly After 11-Year Low - Gallup.com, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/workplace/647564/employee-engagement-inches-slightly-year-low.aspx>
5. Global Indicator: Employee Retention & Attraction - Gallup.com, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/467702/indicator-employee-retention-attraction.aspx>
6. Employee Retention Depends on Getting Recognition Right - Gallup.com, geopend op juni 7, 2025,

- <https://www.gallup.com/workplace/650174/employee-retention-depends-getting-recognition-right.aspx>
7. Defeat Employee Loneliness and Worry With CliftonStrengths - Gallup, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/308939/defeat-employee-loneliness-worry-cliftonstrengths.aspx>
 8. Uniquely You: How Your Strengths Set You Apart - Gallup.com, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/356810/strengths-set-apart.aspx>
 9. Over 100 StrengthsFinder Stats - Lead Through Strengths, geopend op juni 7, 2025, <https://leadthroughstrengths.com/stats/>
 10. Strengths Meta-Analysis Report | EN - Gallup, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/269615/strengths-meta-analysis-2015.aspx>
 11. Inspiration til styrkeudvikling af virksomheden - Strengths, geopend op juni 7, 2025, <https://strengths.dk/inspiration/>
 12. What We Learned From 25 Million CliftonStrengths Assessments, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/344669/learned-million-cliftonstrengths-assessments.aspx>
 13. Buy Gallup Assessments | en-us, geopend op juni 7, 2025, <https://store.gallup.com/c/en-us/1/assessments>
 14. 42% of Employee Turnover Is Preventable but Often Ignored - Gallup.com, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx>
 15. Retention | Gallup Topic, geopend op juni 7, 2025, <https://www.gallup.com/topic/retention.aspx>
 16. The Relationship Between Strengths-Based Employee Development and Organizational Outcomes - Squarespace, geopend op juni 7, 2025, https://static1.squarespace.com/static/6029e4b3610d6f1042e8d2d7/t/67aa9aba0f4f0a77e8b33d9e/1739233978471/2015+Strengths+Meta-Analysis_+The+Relationship+Between+Strengths-Based+Employee+Development+and+Organizational+Outcomes.pdf