



De GRIT-factor

Soms hoor je eens een verhaal over iemand die een groot talent blijkt te zijn, van wie nog maar weinig mensen hebben gehoord en die ook nooit echt de top heeft gehaald. Terwijl minder talentvolle jaargenoten van hem uiteindelijk wel hun doel hebben behaald. Wellicht kent u ook wel



iemand uit uw omgeving die vroeger of op de sportclub of op school of misschien wel op het werk gold als talentvol maar van wie u daarna niets hebt gehoord. Wat zou dan ten grondslag kunnen liggen aan het feit dat de wellicht minder getalenteerde tóch doorbreekt en de meer getalenteerde soms niet? Intrinsieke motivatie? Wanneer je dieper op deze materie ingaat blijkt dat er toch ook andere oorzaken aan te wijzen zijn en wordt het ook snel duidelijk dat er nog heel veel te ontdekken valt over het wel of niet optimaal benutten van je talenten.

De Amerikaanse wetenschapper en psycholoog Angela Duckworth ging dieper op deze vraag in en kwam tot de conclusie dat het grote verschil ligt in de 'grit-factor'. Deze wordt door de meeste mensen omschreven als de langdurige kracht van passie en doorzettingsvermogen. Ze onderzocht bij verschillende groepen de kans van slagen bij deelnemers naar aanleiding van de vraag 'hoe gritty ben je?' Het bleek dat de overeenkomsten uit deze testen en de daadwerkelijke succesvolle eindresultaten erg dicht bij elkaar lagen.

Zoals eerder beschreven was er nog niet heel veel bekend over dit onderwerp maar dit wat wél duidelijk: de grit-factor is geen kwestie van even een knopje indrukken. Als tijdsinvestering blijkt het ook geen sprint, maar eerder het lopen van een marathon. Tijdens het onderzoek bleek dat de deelnemers met een hoge grit-factor vaak de volgende overeenkomsten hadden:

- Verder willen ontwikkelen van talent en/of kennis
- Uitdagingen worden zeer verwelkomd
- Bij tegenslag werd niet opgegeven (ook al duurde dit een langere tijd)
- Grote inspanningen zien als een weg naar beter worden
- Willen en kunnen leren van kritiek
- Kunnen leren van succes van anderen

Eigen resultaten bereikten hierdoor een steeds hoger niveau. Aan de andere kant blijkt de talenten die al op een hoog niveau presteerden (degenen van wie je dus zou denken dat het de absolute toppers zouden worden) en het uiteindelijk niet redden meer een tegenovergesteld gedrag lieten zien. Zo vermijden zij sneller uitdagingen, stellen zich defensief op of geven te snel op bij tegenslag, nemen geen kritiek aan en vinden succes van anderen eerder een bedreiging dan een stimulans. U zult misschien bij bovenstaande opsomming enige dingen herkennen in de 'statische mindset versus de groei mindset' van Carol Dweck. De overeenkomsten tussen de grit-factor en een groei-mindset zijn inderdaad zeer groot. Wanneer iemand een 'groei-mindset' heeft waaraan je passie en een goed doorzettingsvermogen kunt toevoegen, wordt de kans van slagen erg groot.

Een ontwikkelingsplan (op welk niveau dan ook) hebben als basis voor groeien levert de meeste energie om jezelf, het team en de organisatie te ontwikkelen. Dit is natuurlijk geen breaking-news. Het aantal teams en organisaties dat daadwerkelijk een ontwikkelplan heeft voor team en individu is echter beduidend in de minderheid.

Dit wetende; hoe gaat u de grit-factor in uw eigen omgeving en natuurlijk voor u zelf vergroten?