



BEWUSTE GELUKKIGE ORGANISATIES

Hoe bouw je een bewuste organisaties waar mensen gelukkig zijn en betere
resultaten bereiken?

ER IS EEN KLOOF ONTSTAAN TUSSEN DE TRADITIONELE MANIER VAN BEDRIJFSVOERING EN DE BEHOEFTE VAN MEDEWERKERS. DE HUIDIGE ONBEWUSTE MANIER VAN ORGANISEREN IS NIET DUURZAAM.

‘Slechts 12% van de Nederlandse werknemers zijn bevlogen op het werk, kosten hiervan worden ingeschat op 3.6 miljard euro per jaar’

Bedrijven hebben nauwelijks gelukkige en betrokken medewerkers met als gevolg stress, burn-out, absenteïsme en presenteïsme (mensen die wel fysiek aanwezig zijn, maar mentaal afwezig). De gevolgen hiervan zijn niet te onderschatten. Productieverlies door presenteïsme hebben grote financiële- en gezondheidsgevolgen, de kosten, zo’n 3.6 miljard euro per jaar.

24,1% van de Nederlanders zijn ongelukkig op het werk (CBS). Stress is nog steeds beroepsziekte nummer 1 waardoor meer dan 1 miljoen van de werkende bevolking kampt met forse burn-out klachten. Kosten hiervan, een kleine 2 miljard aan stressverzuim.

Als we ongelukkig zijn op het werk, zijn we voor meer dan 1/3 ongelukkig in ons leven en op de één of andere manier accepteren we deze status-quo. De ontevreden en ongelukkige gevoelens nemen we mee naar ons persoonlijk leven waardoor stress en destructieve emoties de overhand nemen.

Op termijn interfereert dit met ons redeneringsvermogen, aanpassingsvermogen en onze veerkracht. We kunnen dan onmogelijk effectief of succesvol zijn op het werk.

Organisaties willen hun resultaten constant verbeteren en mensen willen gelukkig zijn, ook op het werk. Gelukkige medewerkers zijn meer betrokken, coöperatief, innovatief en dat maakt verschil in de Bottom line van een organisatie.

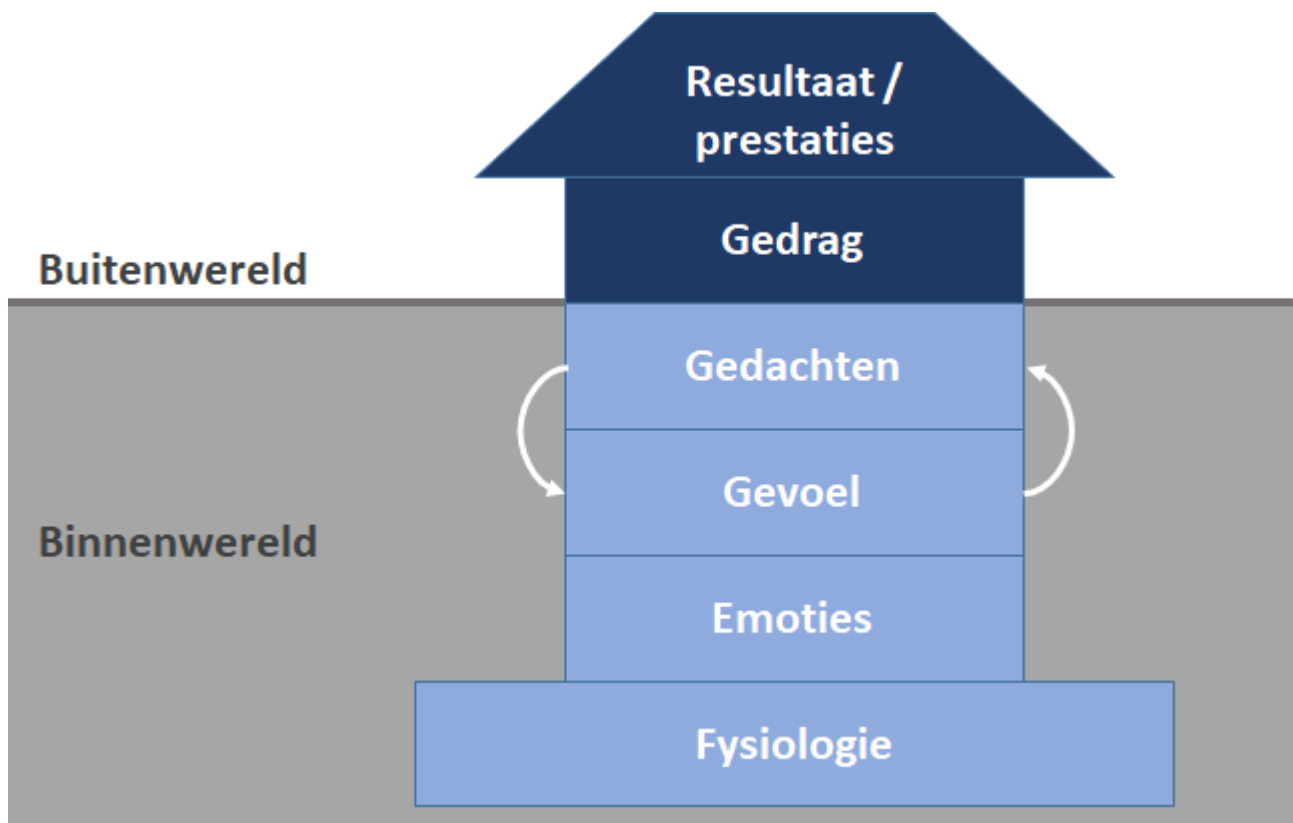
De nieuwe generatie werknemers stelt andere eisen aan organisaties. Zij willen gelukkig zijn en zoeken autonomie, persoonlijke ontwikkeling en zingeving. Onbewuste organisaties kunnen dit niet bieden.

De oplossing ligt niet in automatisering, procesverbeteringen, agile werken of zelfsturende teams, maar in het verhogen van emotioneel bewustzijn van de organisatie en het sturen op geluk.

Stel je eens voor dat je je personeel bewust meer betrokken kunt maken? Het creëren van een veilige omgeving waardoor het mogelijk is om angsten, onzekerheden en overtuigingen met elkaar te delen waardoor mensen elkaar leren vertrouwen en met elkaar leren groeien? Samenwerken vanuit betrokkenheid met als effect betere resultaten en prestaties?

Positieve werkprestaties vereist een integrale aanpak die zowel een emotioneel veilig klimaat creëert als het emotionele bewustzijn van werknemers verhoogt. Door gebruik te maken van onderstaand framework, maak je mensen bewust van hun buiten- en binnenwereld en wat nu van invloed is op resultaten.

Resultaten zijn het gevolg van wat je doet (gedrag). Dit is aan de buitenkant zichtbaar. Om echt dingen te veranderen, ontkom je er niet aan om naar de binnenkant te gaan zoals weergegeven in onderstaand framework.



DE WENDBAARHEID VAN EEN ORGANISATIE
LIGT NIET ZOZEER IN DE COGNITIEVE
VAARDIGHEDEN (IQ), MAAR IN HUN
EMOTIONELE VAARDIGHEDEN.

*Je emotionele intelligentie blijkt 2x zo belangrijk
te zijn als je IQ en Technische Vaardigheden
voor het bereiken van prestaties (Harvard)*

Om relevant te blijven als organisatie in deze tijd van constante verandering en medewerkers betrokkenheidscrisis is wendbaarheid en een duidelijke purpose essentieel.

Natuurlijk zijn IQ en technische vaardigheden belangrijk, echter is emotionele intelligentie essentieel voor topprestaties.

Talrijke studies onderkennen de financiële gevolgen van lage emotionele intelligentie vaardigheden. In het bijzonder aan de top. Hoe hoger de emotionele intelligentie aan de top, hoe veiliger het emotioneel klimaat, hoe beter de bedrijfsresultaten.

Leiders die hoog scoren op emotionele intelligentie als empathie en accurate zelfbeoordeling scoren hoger op het creëren van een winstgevend bedrijf.

*Het menselijk gedrag veranderen is moeilijk,
maar wel nodig*

**GELUK WORDT BEPAALD DOOR EMOTIONEEL
BEWUSTZIJN EN ONTSTAAT VANUIT EEN
COMPLEXE INTERACTIE VAN INTERNE EN
EXTERNE OMGEVINGSINVLOEDEN.**

*Emotioneel bewustzijn verbetert de bottom line
door leiderschap, samenwerking en
besluitvorming te verbeteren.*

Mensen zijn emotionele wezens. Fysiologisch ervaren wij eerst alles emotioneel voordat we er betekenis aan geven. Je (on)gelukkig voelen begint in je persoonlijke interne omgeving, je mind, maar wordt ook door effecten vanuit externe omgevingsinvloeden veroorzaakt.

Gedrag van medewerkers is wat uiteindelijk het resultaat van organisaties bepaalt en gedrag van medewerkers wordt beïnvloed door zowel externe als interne omgevingsinvloeden.

Veel werkgeluk interventies zijn alleen gericht op externe omgevingsinvloeden zoals systemen, werkplek en gedrag. Onze ervaring is dat interventies pas duurzaam zijn als de interne en externe omgevingsinvloeden integraal worden aangepakt, waarbij emotioneel bewustzijn de sleutel tot succes is.

Emotionele Intelligentie bestaat al geruime tijd, echter de laatste 30 jaar is het meer onderzocht. Onderzoek naar intelligentie (IQ) bestaat veel langer. De ontdekkingen die gedaan worden in het gebied van Emotionele Intelligentie zijn opmerkelijk. Deze wetenschap kan worden toegepast om de mensen binnen organisaties bewust te maken wat hen werkelijk drijft, namelijk emoties.

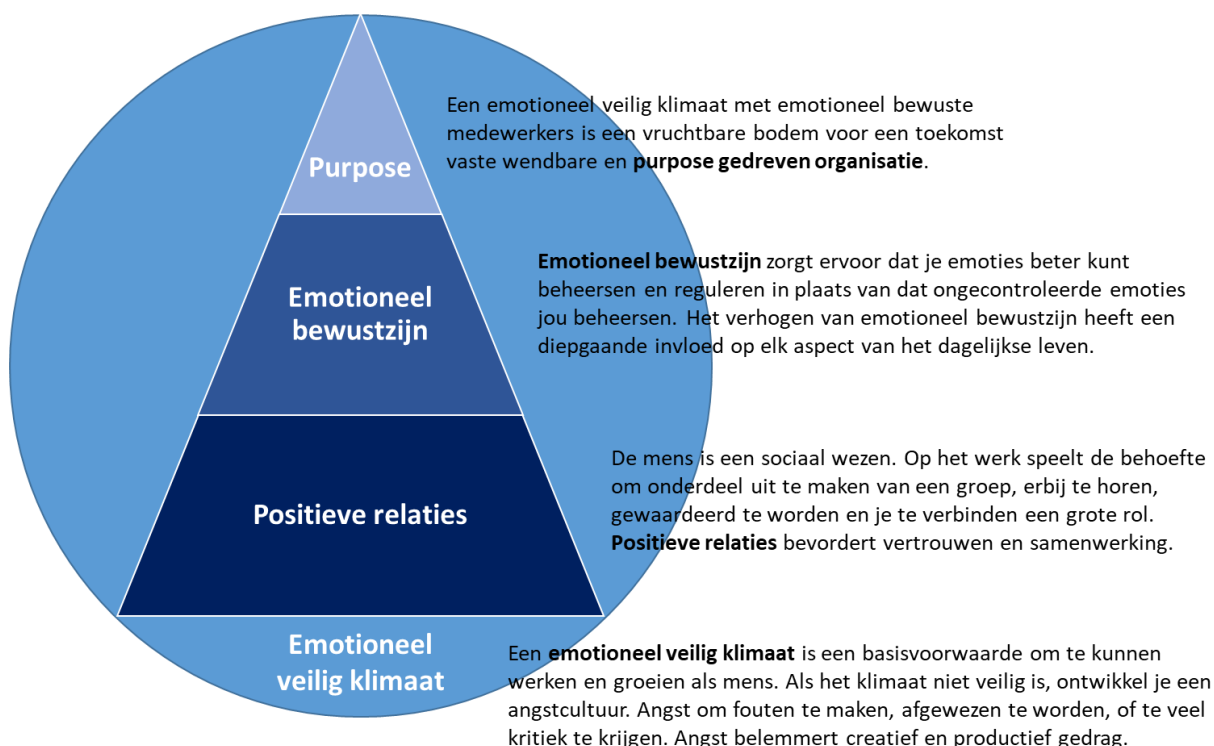
ONZE AANPAK CREËERT EEN VEILIG KLIMAAT MET EMOTIONEEL BEWUSTE MEDEWERKERS

Het proces van emotionele bewustwording is een dynamisch proces van mind, lijf en hart.

Onze aanpak bestaat daarom uit drie leerstijlen:

- Mind: kennis, weten, inzicht, begrip, betekenis en reflectie
- Lijf: toepassen, internaliseren, oefenen en ervaren
- Hart: voelen en beleven

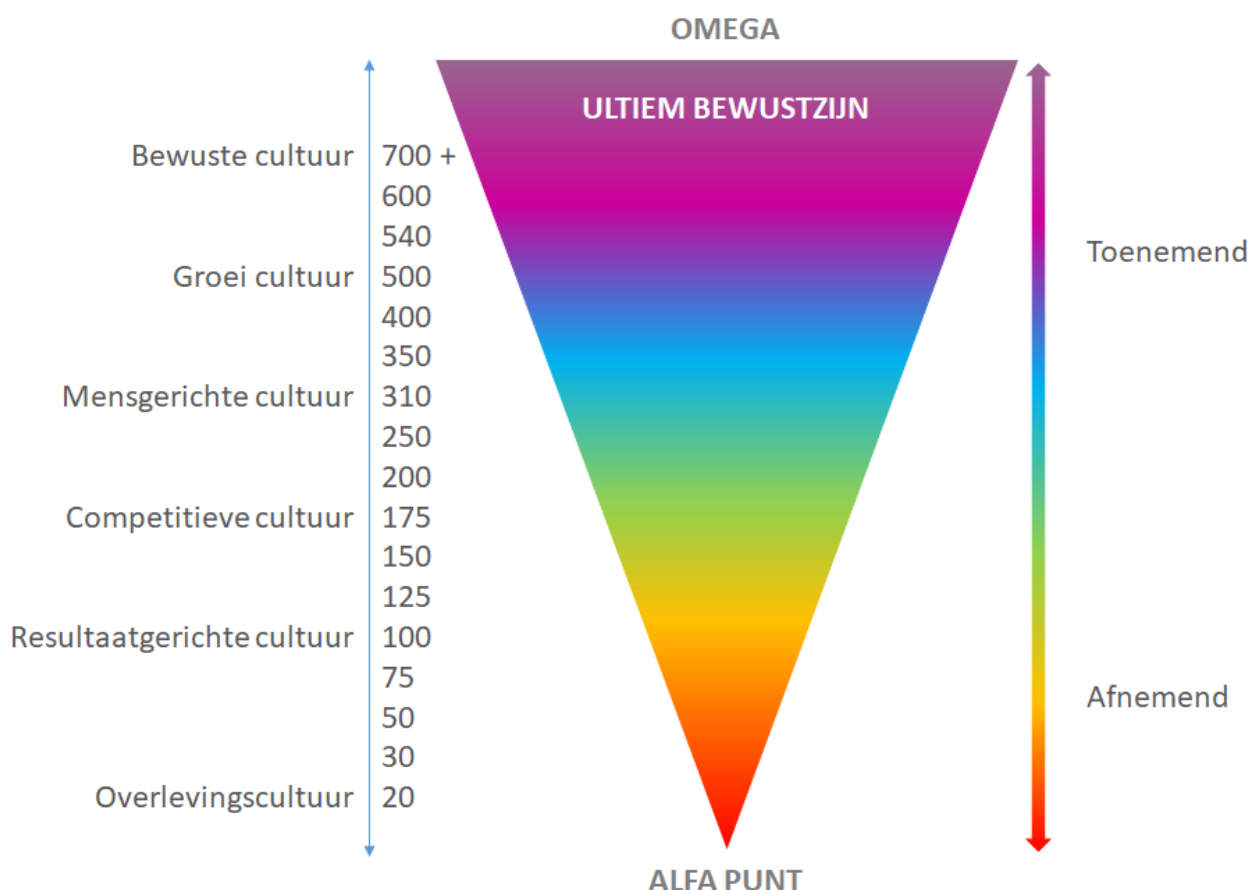
Onze aanpak is gefundeerd op de laatste onderzoeken vanuit de neurowetenschap, (positieve) psychologie en genetica, en maakt gebruik van de werkgeluk piramide:



Emotioneel veilig klimaat

Het is algemeen bekend dat een emotioneel veilig klimaat een positief verband legt met betrokkenheid van medewerkers en resultaten. Wanneer lichaam en geest emotionele veiligheid ervaren, wordt een bepaald neurologisch subsysteem geactiveerd: 'Het sociale betrokkenheid systeem'. En emotioneel veilig klimaat is recht evenredig met de mate van vertrouwen in de organisatie.

Daarom beginnen wij altijd met het activeren van een werkplekcultuur die geluk bevordert: een emotioneel en sociaal veilig klimaat. Wij meten hoe externe omgevingsinvloeden zoals leiderschap, systemen en werkomgevingen het menselijk welzijn faciliteren dan wel belemmeren en doen op basis van die meting interventies om een emotioneel veilig klimaat te bevorderen. Belangrijke doelgroep in deze interventies zijn de leiders van de organisatie.



Positieve relaties

Volgens onderzoeksbureau Gallup zijn mensen die goede collega's en betrouwbare leiders hebben op het werk zeven keer meer betrokken bij hun baan en volgens Ragins & Dutton zijn loyaliteit en betrokkenheid bij organisaties eerder afhankelijk van werkrelaties dan van economische prikkels.

Het grootste voordeel van een bedrijf zijn de mensen, mits ze volledig betrokken zijn. Of werknemers wel of niet floreren, hangt in grote mate af van de kwaliteit van de sociale connecties die ze koesteren. De kwaliteit van de verbindingen op de werkplek kan worden gedefinieerd als een hoge relatiekwaliteit of lage relatiekwaliteit.

Bij een hoge relatiekwaliteit is het effect een Happy Vibe omdat er minder tijd en energie besteedt wordt aan problemen die samenhangen met ongezonde relaties, mensen beter samenwerken en afspraken kunnen maken. Bij een lage kwaliteit is het effect verlies van energie door uitputting en overleving.

Onze aanpak richt zich op onderzoek gebaseerde vaardigheden om empathie en vertrouwen te versterken, samenwerking te verbeteren en meer innovatieve, productieve en bevredigende ervaringen op het werk te creëren.

Emotioneel bewustzijn

Emotionele intelligentie is het vermogen om emoties te herkennen, te begrijpen en te managen. De emoties van de ander herkennen, begrijpen en kunnen beïnvloeden. Het besef dat emoties het gedrag en prestaties (positief dan wel negatief) sturen, vooral als we onder druk staan.

Emotionele intelligentie is niet soft. Het gaat over breinkennis: 'Wat gebeurt er met ons brein als we onder druk staan?' Of als we in rust zijn? Het gaat over de fysiologie van een emotie, unieke en universele emoties en emotie uitlokkers en onze rode knoppen. Vanuit dat hogere emotionele bewustzijn maken mensen keuzes die beter bij hun passen en beter zijn voor de organisatie. Emotionele intelligentie is voor meer dan 2/3 verantwoordelijk voor effectief leiderschap, succesvolle carrière, goed ondernemerschap en meer geluk en tevredenheid.

Emotionele vaardigheden zijn bekwaamheden die je kunt leren. Wij richten ons op onderstaande interventiestrategieën die we door een gezamenlijke inspanning concretiseren.



Zelfbewustzijn

Het bewustzijn van je emoties en wat de effecten zijn op je gedrag en de ander. Accurate zelfbeoordeling, herkennen van je sterkten en zwakten. Meer zelfvertrouwen en eigenwaarde.



Zelfregulering

Omgaan met je emoties en impulsen. Emoties kunnen reguleren en op gepaste wijze uiten. Aanpassingsvermogen en flexibiliteit in het omgaan met veranderingen en stress.



Sociaal bewustzijn

Empathie, bewustzijn van andermans gevoelens en behoeften. Klantgerichtheid en anderen helpen te ontwikkelen. Bewustzijn van diversiteit in sociaal bewustzijn.



Relatie bewustzijn

Inzicht in relatiebewustzijn, invloed, communicatie, conflicthantering, goede relaties opbouwen, samenwerken en creëren van groepsenergie om collectieve doelen te bereiken.

Individuele interventies

Naast groepsinterventies op emotioneel bewustzijn, bieden wij individuele interventies aan medewerkers. Soms zijn er individuele vervolgacties nodig om het zelfbewustzijn te vergroten en voldoende zelfvertrouwen op te bouwen om de volgende stap te kunnen nemen. Individuele interventies zijn onder andere gericht op het versterken van gedrag, voelen van emoties, bewustwording van patronen.

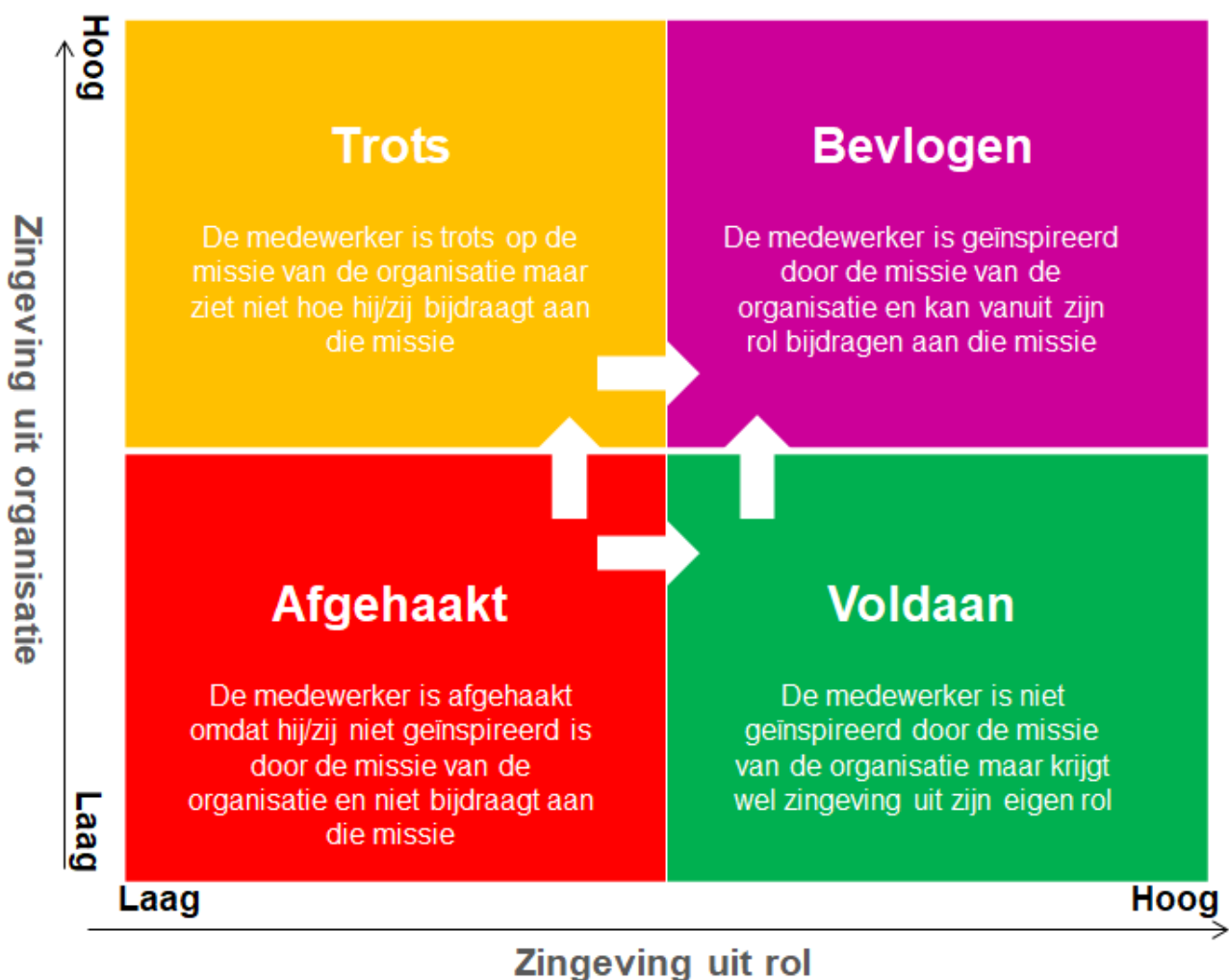
Er is een legio aan interventies vanuit de positieve psychologie of neurowetenschappen, echter elk mens is uniek. Dus 'one size doesnt fit all'. Wij helpen medewerkers om de juiste interventie(s) te vinden die bij hun huidige bewustzijnsniveau passen, waarmee ze verder kunnen bouwen aan hun emotionele bewustzijn.

We benadrukken in onze interventies het belang van persoonlijke groei en relaties. Hierbij erkennen wij dat mensen op verschillende bewustzijnsniveaus functioneren en er medewerkers kunnen zijn die extra individuele support nodig hebben.

Purpose

Als er een emotioneel veilig klimaat is, mensen elkaar kennen, vertrouwen en emotioneel bewuster zijn is de organisatie klaar om meer purpose gedreven te worden. Er is dan een vruchtbare bodem voor purpose.

We kunnen mensen helpen om hun persoonlijke purpose te vinden en in lijn te brengen met de purpose van de organisatie. Met als doel zoveel mogelijk mensen rechtsboven in onderstaand kwadrant te krijgen. Als de organisatie nog geen sterke purpose heeft kunnen we hierin ook begeleiden. Resultaten combineren met purpose dient een hoger doel en maakt het verschil!



*WIJ WILLEN DAT ONZE KINDEREN
GELUKKIG ZIJN EN DOEN DAAR ALLES AAN.
MET VEEL TOEWIJDDING EN GEDULD.*

*WAAROM WILLEN WE DAT OOK NIET VOOR
ONZE WERKNEMERS EN PAKKEN WE DAT
AAN MET DEZELFDE TOEWIJDDING, MET
HETZELFDE GEDULD.*