

Emotioneel veilig klimaat activeert betrokkenheid

De arbeidsmarkt verandert snel door flexibilisering, robotisering, globalisering en digitalisering. Organisaties moeten zich snel kunnen aanpassen, vernieuwen en veranderen. De wendbaarheid van een organisatie om mee te bewegen met deze veranderingen, en dus ook de flexibiliteit van medewerkers, is essentieel voor succes. Organisaties die investeren in geluk en vitaliteit op de werkvloer zijn daarom productiever en aantrekkelijker. Dit stellen Sheila Neijman van Heart4Happiness en Pauline Doomernik van Ecoser Training.

Waarom is een veilig werkklimaat zo belangrijk?

Neijman: “De wendbaarheid van de mensen in een organisatie om mee te bewegen met veranderingen ligt niet zozeer in de cognitieve vaardigheden, maar in hun emotionele vaardigheden en persoonlijkheid. Als mensen emotionele veiligheid op de werkplek ervaren, wordt een bepaald neurologisch subsysteem geactiveerd, ook wel het sociaal engagementsysteem of het sociale betrokkenheidsysteem genoemd. Hierdoor zijn medewerkers in staat om zich te verbinden met de organisatie en met anderen. Ze kunnen beter luisteren en voelen zich betrokken bij collega's en de organisatie. Medewerkers die zich emotioneel betrokken voelen bij de organisatie en gelukkig zijn leveren voor de organisatie veel voordelen op. Ze



Sheila Neijman

zijn trots en voelen zich verbonden met hun werk, collega's en organisatie. Ze zetten zich in voor het groter geheel en ervaren zingeving, willen bijdragen aan iets dat groter is dan zichzelf. Bovendien is geluk een hefboom voor de prestaties. Wanneer emotionele veiligheid niet wordt ervaren, ontstaan er meer instinctieve en impulsieve reacties. In het ergste geval, wanneer medewerkers zich structureel niet gewaardeerd, gezien, gehoord of gerespecteerd worden, sluiten medewerkers zich soms zelfs helemaal af.”

Het loont dus om te investeren in geluk?

“Het is essentieel om uitval te voorkomen. Stress is beroepsziekte nummer één. Gemiddeld meldt één op de drie mensen zich ziek vanwege stress en één miljoen mensen loopt jaarlijks het risico op een burn-out. Mensen slapen gemiddeld steeds mindervolgens slaapcentra door de groeiende neiging om permanent alert te blijven. Werkgevers en hun medewerkers



Pauline Doomernik

moeten zich daarom samen bezinnen op hoe ze werkelijk willen samenwerken en samen leven. Hoe kun je als organisatie los komen van het eenzijdige mensbeeld van de homo economicus, het beeld waarin de mens louter vanuit economisch oogpunt zou handelen?”

En jullie hebben hier een training voor ontwikkeld?

“Heart4happiness heeft het ‘Persoonlijk leiderschap 2020 - Break-in-programma’ ontwikkeld. Een onderdeel hiervan is ‘De geluk op werk Piramide’. Dit programma kan in zes tot acht maanden worden doorlopen en heeft vier componenten volgens het PIML-model (persoonlijk, interpersoonlijk, management en leiderschap). Ten eerste draait het dus om leading yourself (persoonlijk), hetgeen betekent dat je jezelf moet kunnen managen voordat je leiding kunt geven aan anderen. Wij laten je ontdekken waar je ‘rode knoppen’ zitten zodat emoties niet op anderen geprojecteerd

worden maar gereguleerd of op constructieve wijze geuit. In navolging daarop behandelen we het aspect leading others (interpersoonlijk). Hierbij leren we deelnemers om organisaties te zien als een systeem waarin resonantie en verbinding is met elkaar. Ten derde bouwen we in het onderdeel mastering social awareness (management) aan sociaal bewustzijn, het geven van emotionele intelligente feedback en aan het werken aan authentieke kracht, vertrouwen, samenwerken en actief luisteren. Tot slot hebben we het component leading change (leiderschap). We werken aan het vermogen om te inspireren, enthousiasmeren en mensen gemotiveerd en betrokken te houden. Dat is uiteindelijk waar het allemaal om draait.”

Meer informatie

Ecoser Training werkt samen met Heart4Happiness. De missie van Ecoser Training is het verhogen van het rendement uit klantcontacten, onderlinge samenwerking en communicatie. Dit doet Ecoser Training samen met de klant en haar medewerkers, middels het trainen van competenties en vaardigheden, met als doel te voldoen aan de organisatiedoelstellingen.

Pauline Doomernik
06-22 18 41 92
pauline.doomernik@ecosertraining.nl