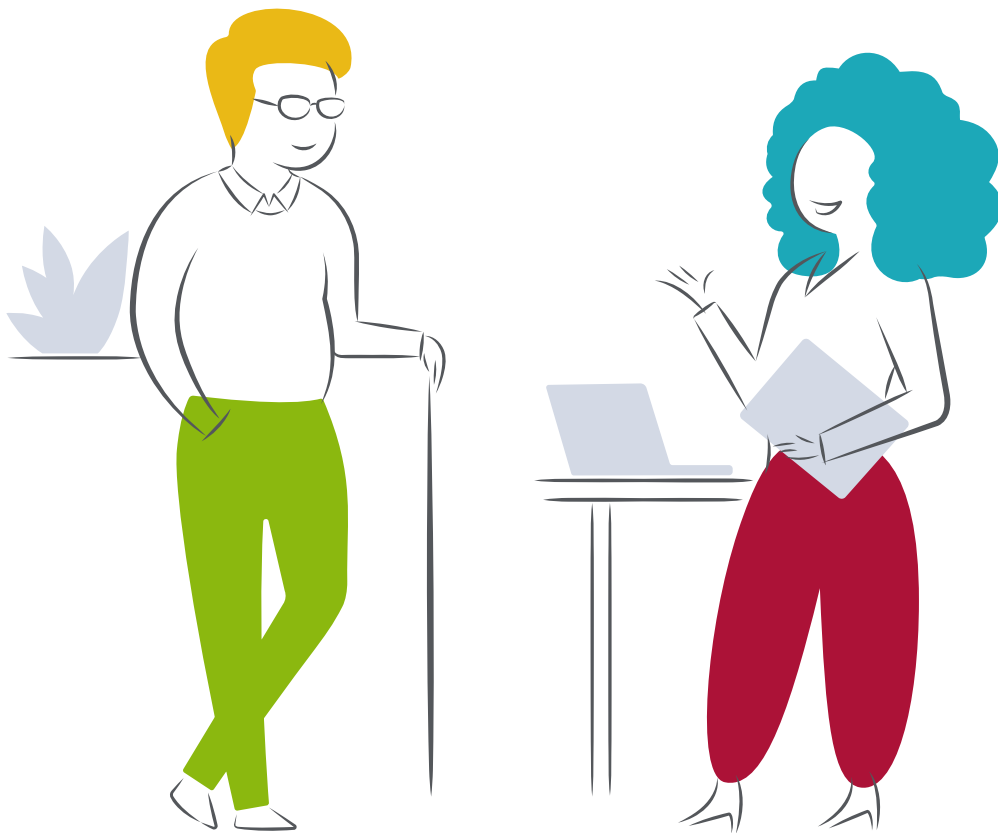




De relatie tussen manager en werknemer:

Omarm verandering met gesprekken
over welzijn



Omarm verandering met gesprekken over welzijn

Verandering is er altijd geweest. Maar nu is de verandering zelf ook veranderd. In vergelijking met voorgaande jaren en tijdperken, leven en werken we nu met veel meer veranderingen en snellere veranderingen en meer onzekerheid.

Deze nieuwe situatie staat bekend als **disruptieve veranderingen**. En het effect ervan op de werkplek is vele malen groter dan het effect van eerdere soorten verandering.

“ Als gevolg [van disruptieve veranderingen] is er een groeiende kloof tussen de hoeveelheid, de snelheid en complexiteit van verandering en ons menselijk vermogen om bij te blijven.”

Professor John Kotter, 2022

Hoe kun je je werknemers helpen om met disruptieve veranderingen om te gaan?

Dr. Rachel Cubas-Wilkinson, Head of Consultancy bij The Myers-Briggs Company, identificeert vier factoren die van invloed zijn op het menselijk vermogen tot verandering. Dat zijn:

1. Onzekerheid
2. Burnout
3. Uitdagingen op het gebied van welzijn
4. Veranderingsmoeheid

In deze korte gids helpen we je op weg met **#3: welzijn**.



Waarom is welzijn belangrijk?

Uit onderzoek van The Myers-Briggs Company is naar voren gekomen dat de relatie tussen manager en werknemer het grootste effect heeft op het welzijn van een werknemer.

Sterker nog, **het ontwikkelen van mensgerichte leiders en het positief praten over geestelijke gezondheid hebben een bovengemiddeld positief effect** op het welzijn (Bersin, 2021).

Door een welzijnscheck te doen met je werknemers, kun je:

- Laten zien dat je ze waardeert als persoon en als werknemer.
- De mogelijkheid bieden om hun welzijn op het werk te verbeteren.
- Reageren op wat hun welzijn op het werk zou kunnen verslechteren.

Het zal van mens tot mens verschillen hoeveel ze willen delen met hun manager. En dat is prima. Het belangrijkste is dat je echt vraagt naar hun welzijn.

Hier zijn enkele suggesties, geschreven met input van onze experts, om op een veilige en constructieve manier een welzijns gesprek te beginnen.



Tip: Het is belangrijk om zowel meelevend als nieuwsgierig te zijn als je mensen vraagt naar hun welzijn. Dit betekent dat je verder moet kijken dan de typische “Hoe gaat het?” vraag. Door vervolgvragen te stellen als: “Hoe gaat het vandaag/deze week op je werk?” of “Waar heb je vandaag/deze week plezier aan beleefd op je werk?” bied je je collega meer ruimte om te delen.

Onderwerpen en vragen om je op weg te helpen



Positieve werkervaringen

Vraag naar de positieve aspecten van een werkdag/-week.

“Wat was een hoogtepunt voor jou vandaag/deze week?”

“Wat ging er goed en wat heeft het werk voor jou plezierig gemaakt?”



Ondersteunende relaties

Leer meer over de relaties die er op het werk toe doen.

“Met wie heb je deze week met plezier samengewerkt?”

“Hoe hebben zij je geholpen met je werk?”

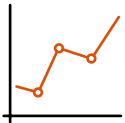


Talenten en sterke punten

Motiveer medewerkers om gebruik te maken van hun sterke punten.

“Welke vaardigheden, talenten of sterke punten gebruik je momenteel in je werk?”

Wat vind je het leukste om te doen in je rol?”



Presteren en vooruitgang boeken

Ontdek waar iemand voldoening uit haalt.

“Waar ben je trots op dat je deze week hebt bereikt of afgerond?”

“Hoe vond je het om dit te bereiken?”



Betekenisvolle verbindingen aangaan

Help om verbinding te maken tussen werk en een groter doel.

“Hoe helpt jouw werk jou en anderen?”



Moeite met starten?

Als de bovenstaande gesprekspunten niet comfortabel aanvoelen, of als je voelt dat je nog geen goede relatie hebt met je medewerkers om het welzijns gesprek te voeren, kun je extra hulpmiddelen overwegen om de relatie en communicatie te verbeteren. Dit is ons advies:

1. **FIRO®** - FIRO is gebaseerd op de theorie van sociale behoeften en faciliteert gedragsverandering door inzicht te geven in de werkrelaties van mensen. De resultaten van FIRO geven cruciale informatie over hoe mensen zich gedragen ten opzichte van anderen en hoe ze willen dat anderen zich gedragen ten opzichte van hen. Deze informatie kan worden gebruikt om mensen te helpen hun interpersoonlijke communicatievaardigheden te verbeteren en problemen en mogelijke misverstanden met collega's aan te pakken.
2. **MBTI® Experience** - De MBTI® Experience laat deelnemers kennis maken met het Myers-Briggs® persoonlijkheidsmodel en geeft handvatten om effectiever samen te werken door inzicht in persoonlijkheidsverschillen. Het programma is speciaal ontwikkeld voor teams met weinig of geen kennis van de Myers-Briggs Type Indicator. Teams die wel al bekend zijn met hun MBTI-type kunnen deelnemen aan een vervolgworkshop, bijvoorbeeld over communicatie, verandering of stress.



BONUS:

Hoe kan ik het welzijn van een collega verbeteren?

Onthoud dat vragen naar welzijn niet betekent dat je verantwoordelijk bent voor elk probleem dat ze delen.

Het beste wat iemand kan doen om te reageren op problemen is eerst te **erkennen wat hun welzijn beïnvloedt**.

Help ze vervolgens bij het vinden van manieren of personen, zoals professionals in de geestelijke gezondheidszorg, om de situatie aan te pakken. Door **er later op terug te komen en weer te vragen hoe het nu gaat**, laat je ook zien dat je hun welzijn belangrijk vindt.

Hoe vaak moet ik informeren hoe het gaat met mijn collega's?

Het is essentieel om tijd en ruimte vrij te maken voor welzijns gesprekken met collega's. Hoewel je deze gesprekken deel kunt laten uitmaken van een **reguliere vergadering of beoordeling**, is het gemakkelijker om dit op een **minder formele wijze** te doen. Bedenk dus hoe je het aangenaamst ervaringen kunt delen, en daardoor meer te weten kunt komen over het welzijn van je collega's.



Over The Myers-Briggs Company

In onze snel veranderende wereld kom je optimaal tot je recht als je je talenten volledig kun inzetten. Of je nu op je werk, op school of thuis bent, of ergens anders. Jouw succes en gevoel van voldoening hangen niet alleen af van wat je weet en wat je kan. Het belangrijkste zijn de relaties die je hebt en je interactie met anderen.

The Myers-Briggs Company stelt mensen in staat het beste uit zichzelf te halen, door hun zelfbewustzijn te vergroten en door hen te helpen om anderen beter te begrijpen. We ondersteunen organisaties over de hele wereld om beter samen te werken, beter in teams te werken, inspirerende leiders te ontwikkelen, diversiteit te bevorderen en de meest complexe HR-uitdagingen op te lossen.

Als gecertificeerd B Corporation®, brengt The Myers-Briggs Company duurzaam positieve verandering teweeg. Onze krachtige en praktische oplossingen zijn gebaseerd op diepgaand inzicht in de belangrijkste maatschappelijke en technologische trends die van invloed zijn op mensen en organisaties.

Met meer dan 60 jaar ervaring in het ontwikkelen en publiceren van assessments en meer dan 30 jaar expertise in consultancy en training en ons wereldwijd netwerk van kantoren, partners en gecertificeerde onafhankelijke consultants in 115 landen, onze producten in 29 talen en onze ervaring met 88% van de beursgenoteerde bedrijven, helpen we u graag succesvol te zijn.

eu.themyersbriggs.com/nl

