



HOE JE WERKNEMERS OPNIEUW TE BETREKKEN EN FRISSE ENERGIE TE GEVEN

De Ultieme Gids voor navigatie door
het aanbod aan nieuwe talenten



DE ULTIEME GIDS-REEKS
Emotionele Intelligentie



Na meerdere crises hebben werknemers zich aangepast aan nieuwe manieren van werken, grote flexibiliteit getoond, vaak nieuwe technologie omarmd én jongleren ze met verschillende vereisten. Allemaal om aan hun verplichtingen aan jouw organisatie te kunnen voldoen.

Nu moeten organisaties hun werknemers opnieuw betrekken en frisse energie geven, met behulp van een duidelijke en inspirerende visie, een positief werkklimaat en het waarborgen van veiligheid en welzijn.



DE ULTIEME GIDS-REEKS
Emotionele Intelligentie
Door Jo Maddocks, hoofdpsycholoog

Drie kernstrategieën om het komende jaar je aandacht op te richten:



Inspireer

Een overtuigende visie die duidelijk, optimistisch en inspirerend is, is de sleutel tot herstel. Mensen hebben in de crisis keihard gewerkt, en nu een duidelijke richting nodig om hun energie te behouden en focus te herstellen.



Betrek

Hoe voelen je mensen zich? Hoe zit het met hun inzet en hoe betrokken zijn ze? Het is belangrijk je dit af te vragen, voor betrokkenheid en talentbehoud.



Steun

Het creëren van een veerkrachtig personeelsbestand dat nieuwe uitdagingen aankan, is van cruciaal belang voor je organisatie. Het aanscherpen van de focus op welzijn is de sleutel tot duurzame inzet.

Aan deze drie strategieën ligt het concept Emotionele Intelligentie (EI) ten grondslag. Dat wordt gedefinieerd als: 'hoe een persoon omgaat met zijn persoonlijkheid om zowel persoonlijk als interpersoonlijk effectief te zijn'. EI is daarmee de schakel tussen persoonlijkheid en effectieve prestaties.

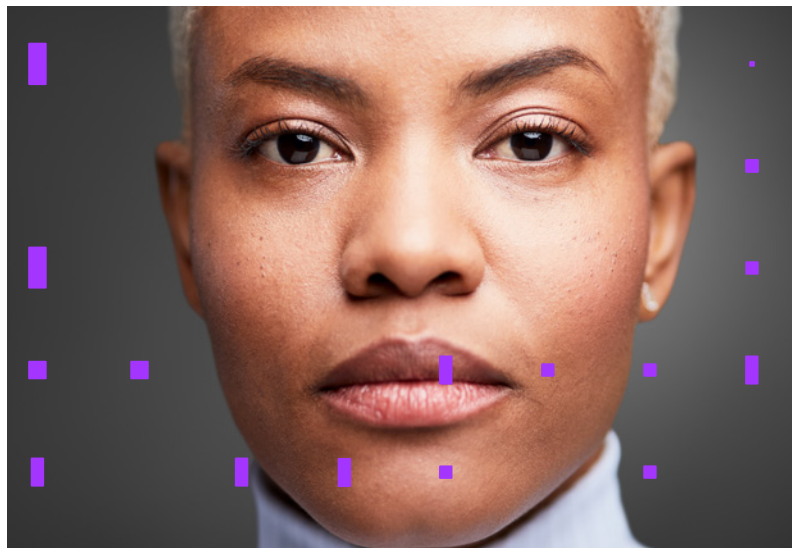
We hebben bewijs gevonden dat emotionele intelligentie (EI) een duidelijke impact heeft op zowel betrokkenheid als welzijn van werknemers:

Naast een grotere betrokkenheid van het personeel en meer werkplezier, is aangetoond dat werknemers met een hogere EI langer meegaan, minder snel vermoeid zijn, minder werkgerelateerde ongevallen en klachten hebben en een grotere vooruitgang in hun loopbaan hebben. Fascinerend genoeg zijn de kenmerken van EI die te maken hebben met individuele betrokkenheid heel anders dan de kenmerken van EI die leiders nodig hebben om anderen te betrekken. De belangrijkste eigenschappen van leiders die een betrokken en motiverend klimaat weten te creëren, blijken allemaal interpersoonlijke aspecten van EI te zijn (zie tabel 1 en 2 op de volgende pagina).

Het ontwikkelen van EI is ook een waardevolle methode gebleken voor het opbouwen van veerkracht, het verminderen van stress en het verbeteren van welzijn. Onderzoek wijst uit dat een grotere EI leidt tot een positieve emotionele staat en minder negatieve stemmingen, waardoor een groter gevoel van welzijn wordt ervaren.

Een wereldwijd onderzoeksbureau op het gebied van leiderschap dat gedurende drie jaar 20.000 nieuwe medewerkers volgde, ontdekte dat 23% faalde doordat ze hun emoties niet begrepen en er niet goed mee om konden gaan.

De Future of Jobs-enquête rangschikte emotionele intelligentie als een top 10 vaardigheid die voor de komende jaren vereist is



EIP schaal	Link naar betrokkenheid
Doelgerichtheid	Duidelijk over persoonlijke behoeften en doelen
Persoonlijke macht	Voelt zich krachtig en zelfverzekerd
Flexibiliteit	Bereid om buiten de eigen comfortzone te gaan
Evenwichtige vooruitkijk	Ziet problemen en moeilijkheden in perspectief
Onderlinge afhankelijkheid	Werkt graag met anderen samen zonder afhankelijk te zijn
Emotionele veerkracht	In staat gemakkelijk te herstellen van tegenslagen

TABEL 1:
Belangrijkste aspecten van EI die betrekking hebben op individuele betrokkenheid¹

EIP schaal	Link naar betrokkenheid
Bewustzijn van anderen	Heeft aandacht voor hoe anderen zich voelen
Onderlinge afhankelijkheid	Overlegt en betreft anderen waar nodig
Verbinding met anderen	Investeert tijd en energie in relaties opbouwen
Respect voor anderen	Waardeert individuen en respecteert hun meningen
Vertrouwen	Heeft vertrouwen in mensen, met realistische verwachtingen

TABEL 2:
Belangrijkste aspecten van EI die leiderschapsbetrokkenheid stimuleren

¹ Maddocks, J., & Hughes, D. (2019). The Emotional Intelligence Profile (EIP3) technical manual. Talogy.

8 manieren waarop EI betrokkenheid en welzijn op het werk ondersteunt*

1. Personen met een hoge EI zijn doorgaans **meer tevreden op het werk, toegewijd aan hun organisatie** en minder geneigd om te vertrekken.
2. Bovenop brede persoonlijkheidskenmerken en cognitieve vaardigheden, heeft EI een **duidelijke toegevoegde waarde** bij het voorspellen van een positieve werkhouding.
3. Mensen met een hoge EI zijn **beter in het reguleren van hun emoties**: ze kunnen positieve gevoelens vergroten en negatieve gevoelens verminderen, en dat leidt tot meer werkplezier.
4. EI (gemeten met de EIP3) is goed voor **iets minder dan een derde (31%)** van iemands mate van bevoegenheid.
5. Een hoge mate van medewerkersbetrokkenheid **leidt tot positieve bedrijfsresultaten**, zoals verbeterde verkoop, productiviteit, klantenservice en veiligheid.
6. Het verhogen van het welzijn van werknemers **kan de financiële resultaten verbeteren**.
7. Een hoge EI wordt geassocieerd met een betere **psychologische, psychosomatische en fysieke gezondheid**.
8. Het ontwikkelen van EI is in verband gebracht met **verbeterde veerkracht, verminderde stress en groter welzijn**.



//

Het licht is gaan schijnen: leiders zijn meer oprecht geïnteresseerd in hun mensen en ik merk hoeveel het Leading Through Emotional Intelligence-programma iedereen heeft geholpen op het vlak van gezondheid, welzijn, relatieopbouw en management. Meer leiders zijn nu in staat om zichzelf te begeleiden door een moeilijk persoonlijk en interpersoonlijk landschap. //

Neil Miles

Leadership Development Manager, British Gas

Onderneem actie op het gebied van Emotional Intelligence

Bij Talogy helpen we onze klanten hun personeel te inspireren, te betrekken en te ondersteunen. Dit zijn de drie belangrijkste pijlers die organisaties in staat stellen om hun personeel het komende jaar opnieuw te betrekken en frisse energie te geven.

1. Inspireer

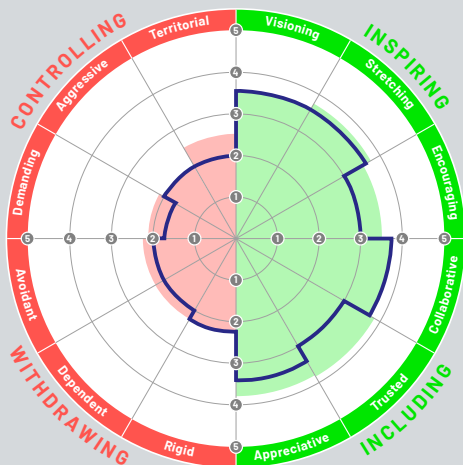
Waarom zouden mensen naar jou moeten luisteren? Hoe voelt het om door jou geleid te worden? Dit soort vragen onthullen het leiderschapsklimaat van een organisatie, oftewel: hoe het voelt om deel uit te maken van jouw organisatie. De **Leadership Climate Indicator (LCI)** is een maatstaf voor het klimaat en de betrokkenheid die leiders in jouw organisatie creëren. Het gebruik van de LCI helpt bij het bouwen van een emotioneel intelligente werkplek waar mensen kunnen gedijen, bloeien en innoveren.

2. Betrek

Duik dieper in het potentieel van je medewerkers met het **Emotional Intelligence Profile (EIP3)**. EIP3 rust je leiders beter toe om zichzelf te managen en het beste uit anderen te halen. Het EIP3-raamwerk biedt een bewezen model voor het ontwikkelen van individueel potentieel door de drie bouwstenen voor groei aan te pakken: prestatie (gedrag), betrokkenheid (gevoel) en welzijn (houding).

3. Steun

Ondersteun alle medewerkers door dagelijks te investeren in hun welzijn en persoonlijke ontwikkeling. De sleutel tot het duurzaam maken van verandering is ervoor zorgen dat mensen hun goede bedoelingen in praktijk brengen. De **EI Zone-app** geeft iedereen doorlopende ondersteuning en activiteiten die hun emotionele intelligentie voortdurend ontwikkelen. Of dit nu feedback is op vragenlijsten, een dagelijkse check-in op hun gevoelens, of een 21-daags programma om gewoontes te veranderen.

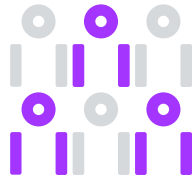


De Ultieme Gids voor navigatie door het aanbod aan nieuwe talenten

In dit draaiboek voor HR-leiders lees je alles over de impactgebieden die kritisch voor de toekomst zijn en die elke organisatie daarom top-of-mind zou moeten houden. En je vindt bruikbare strategieën om:



De houdbaarheid van je talenten te herzien



Te bouwen aan een diverse en inclusieve werkplek



Veiliger weer aan het werk te gaan



Effectief personeel op afstand aan te nemen, te ontwikkelen en te leiden



Sterk terug te komen uit een turbulente tijd



Je werknemers opnieuw betrokken te maken en frisse energie te geven

