



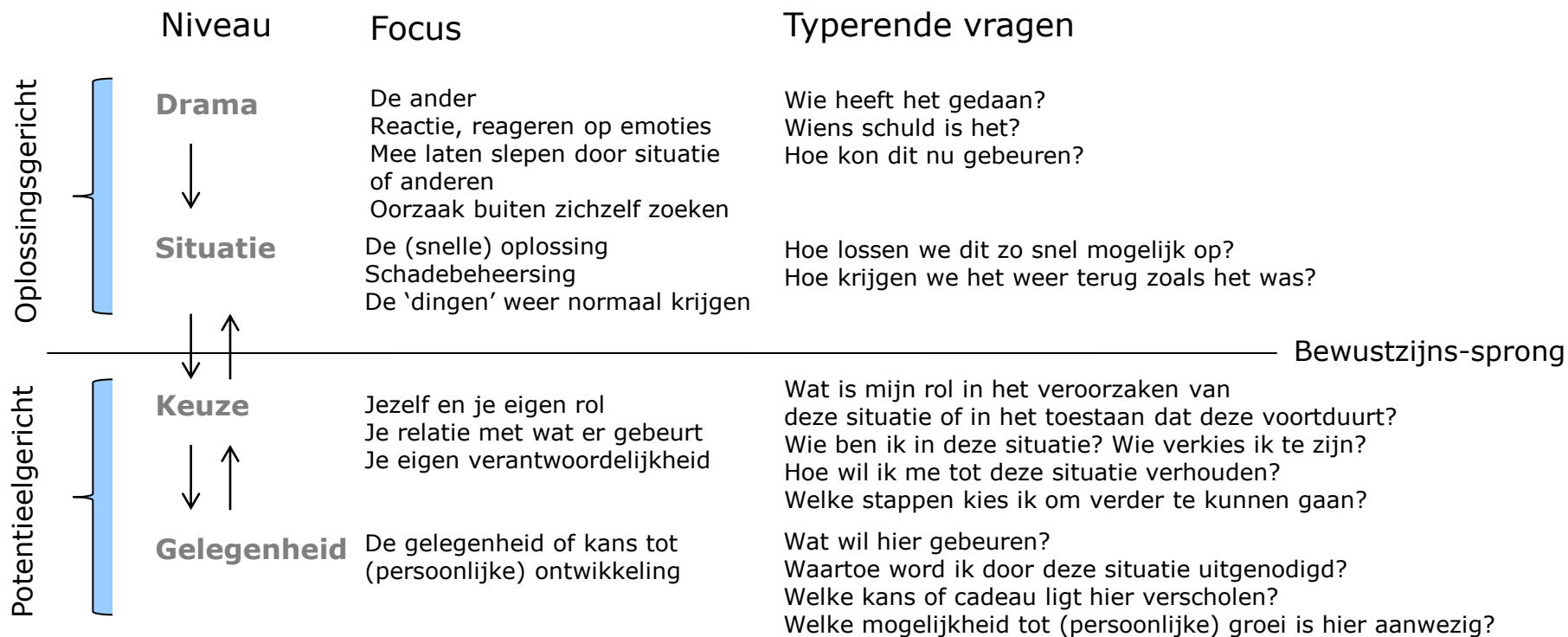
LEEFSTIJL TRAINING & COACHING

24 november 2016





Het bewustzijns-model



Bron: Wat wél werkt. Transformational Presence, een nieuwe manier van leven, een nieuwe manier van werken (2011). Alan Seale.



Het bewustzijns-model

- De omvang van het Drama is rechtevenredig met de Gelegenheid tot groei.
- Als je in Drama of Situatie blijft hangen geef je de macht aan iets buiten jezelf.
- Bewust kiezen wie je in relatie tot de situatie wilt zijn geeft je de kracht los te breken uit de strijd, uit bestaande patronen en geeft je de mogelijkheid om nieuwe omstandigheden en realiteiten te creëren.
- Zodra je de Gelegenheid hebt geïdentificeerd kies je hoe je die wilt gebruiken en welke rol je wilt gaan spelen. Als je je richt op het potentieel beweeg je heen en weer tussen de niveaus van Keuze en Gelegenheid; elke Keuze onthult meer over de Gelegenheid, en hoe dieper je afdalt in de Gelegenheid, des te duidelijker worden de mogelijke Keuzes. Als gevolg daarvan begint je perceptie van de situatie te veranderen en ben je in staat verder te gaan met nieuwe niveaus van inzicht en duidelijkheid.
- Leren leven en werken vanuit de niveaus van Keuze en Gelegenheid begint met gericht en gedisciplineerd genoeg zijn om voorbij het Drama te stappen. Vervolgens word je uitgenodigd moedig genoeg te zijn om de Gelegenheid bij de naam te noemen in plaats van uitsluitend het probleem op te lossen.
- Het begint met moedig genoeg zijn om te kiezen wie je wilt worden, om te kiezen welke relatie je wilt hebben met de omstandigheden die zich voordoen en om een gewoonte te maken van het stellen van de vragen:
 - tot welke keuze word ik hierin uitgenodigd?
 - welke kans of gelegenheid tot groei ligt hier verscholen?
 - wat wil hier gebeuren?
- Laat dan wat er wil gebeuren je de weg tonen.



Eigen regie onderzoek

Dit wil je niet
als werkgever

- Een lage deelnamegraad
- Mensen pushen of ze iets opleggen
- Lukraak investeren

Dit wil je wel
als werkgever

- Succesvol vitaliteitsbeleid
- Vat krijgen op eigen regie voor de medewerkers
- Wetenschappelijke reflectie op het thema eigen regie

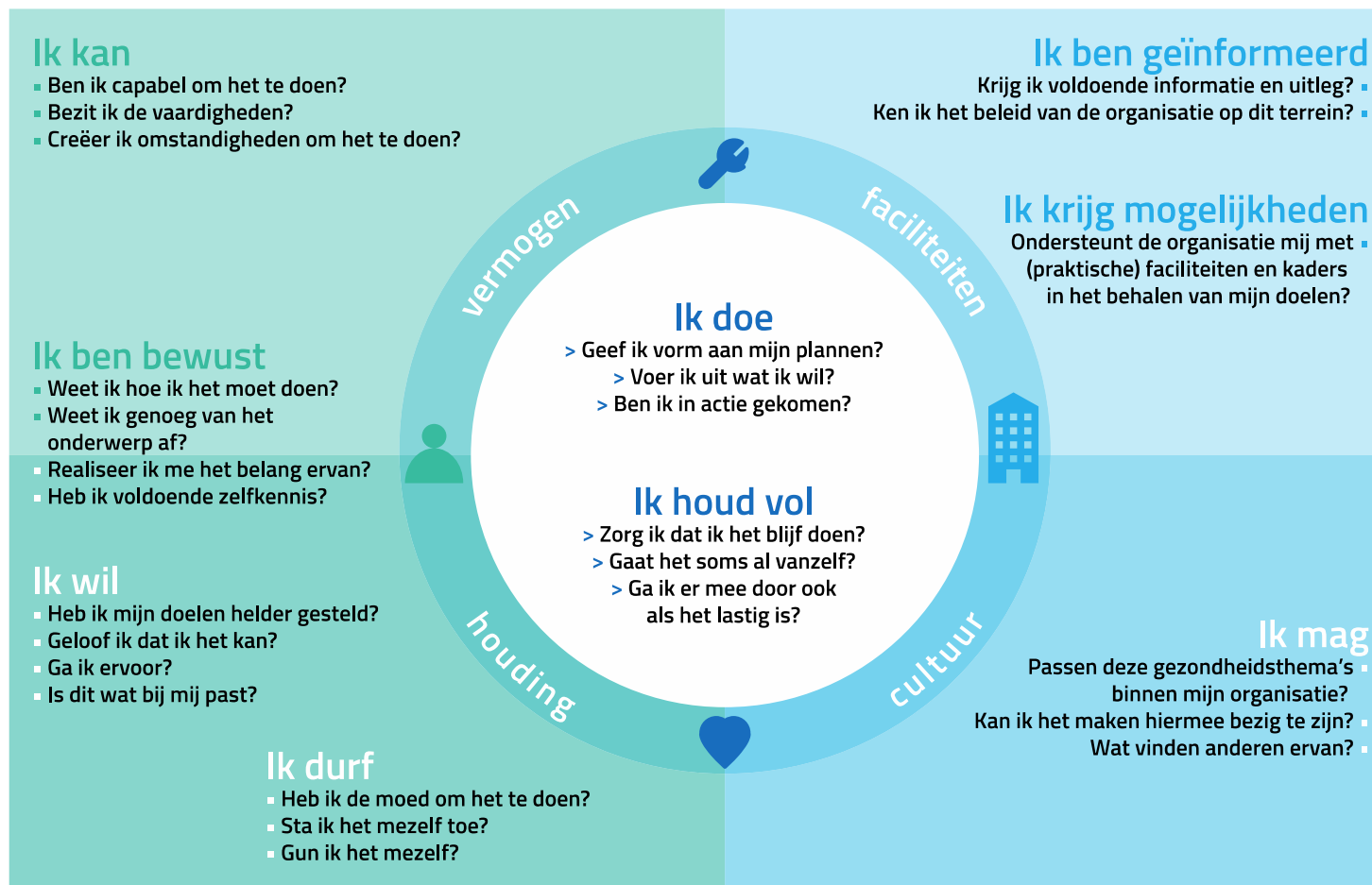
Opmerkelijk
85% van de medewerkers vindt...
dat de werkgever zich mag bemoeien met vitaliteit



Hoe is het wetenschappelijke model opgebouwd?

Het Eigen Regie Model

(ontwikkeld door Zilveren Kruis)



Hoe bereik je de medewerkers?

Onderzoek onder ruim 1000 medewerkers laat zien dat een werkgever invloed kan hebben op het gedrag van de medewerker.

Door aandacht te hebben voor de wijze **waarop** je het gezondheidsbeleid inricht. Wij noemen dit **impactvergroters**.



Opmerkelijk
Zorgen voor faciliteiten is voor werkgevers het makkelijkst, maar is onvoldoende om mensen in beweging te krijgen.

Uit het onderzoek blijkt dat vooral de werkwoorden aan de onderkant van het model (ik mag, ik wil en ik ben bewust) invloed hebben op het doen en volhouden van gezond gedrag.

Houding

Het versterken van:
'ik ben bewust' en 'ik wil'

Niveau leidinggevende:

- Maak ruimte voor de dialoog over de motivatie en bewust gezond gedrag van je medewerkers
- Help mensen bij het aanvoelen en aangeven van grenzen
- Inspireer zelf door voorbeeldgedrag

Niveau gezondheidsmanager:

- Vind een doelgroep die bewust en gemotiveerd is (of)
- Zorg ervoor dat de interventie bewustzijn en motivatie triggert



Impactvergroters:

om als werkgever invloed te krijgen op het gedrag van medewerkers is het belangrijk te weten aan welke knoppen je kunt draaien.



Cultuur

Het versterken van 'ik mag'

- Zet faciliteiten zo in dat ze zichtbaar, voelbaar en tastbaar een bijdrage leveren aan de organisatiecultuur



- Kijk naar type interventies: make it fun (leuk voor nu, goed voor later)

- Voer de dialoog over gezondheid en vitaliteit

- Communiceer slim en inspirerend over je gezondheidsbeleid



Opmerkelijk

Uit het onderzoek blijkt een **positief verband** tussen 'ik mag' en 'ik wil'. Heerst er in een organisatie een **goede gezondheidscultuur** dan is de **motivatie** om aan een gezonde leefstijl te werken **groter**

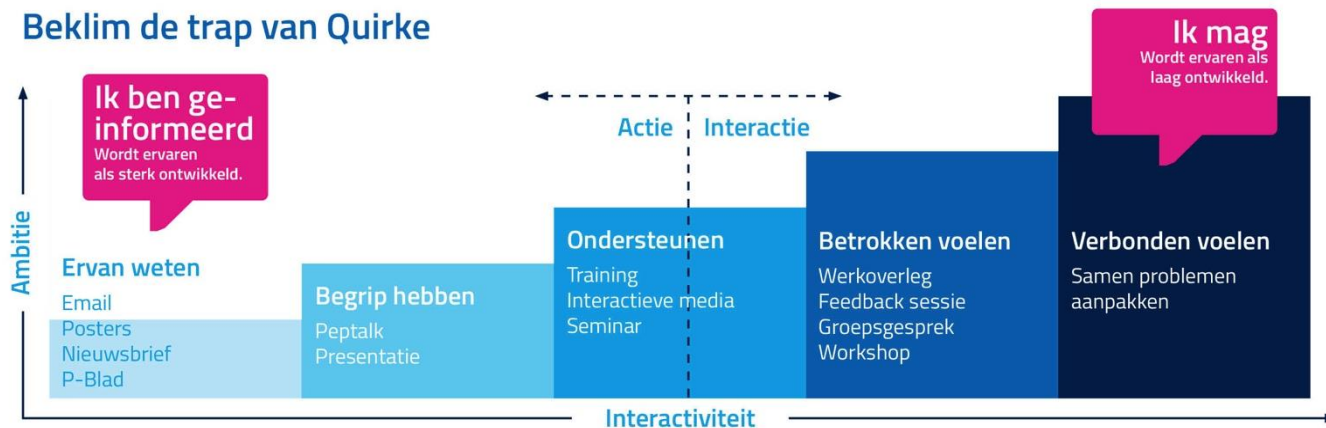
Quickstart bij voeding, ontspanning en beweging

Het gaat om het vinden van de juiste knop bij medewerkers

Is in uw organisatie ontspanning het probleem?	
Vaardigheden	Zorg dat medewerkers tijd en ruimte gaan maken
Is in uw organisatie voeding of beweging het probleem?	
Houding en cultuur	Zet in op het versterken van intrinsieke motivatie en de bedrijfscultuur



Beklim de trap van Quirke



Hulp nodig bij de juiste knoppen?

Wij snappen ook: geen enkele organisatie is hetzelfde.

We gaan graag met u op zoek naar impactvergroters die bij uw organisatie en medewerkers passen.



Neem daarvoor contact op met uw adviseur Gezond Ondernemen

Of bel Mathilde Lub 06 36 10 86 25

 **Zilveren Kruis**
raad en daad