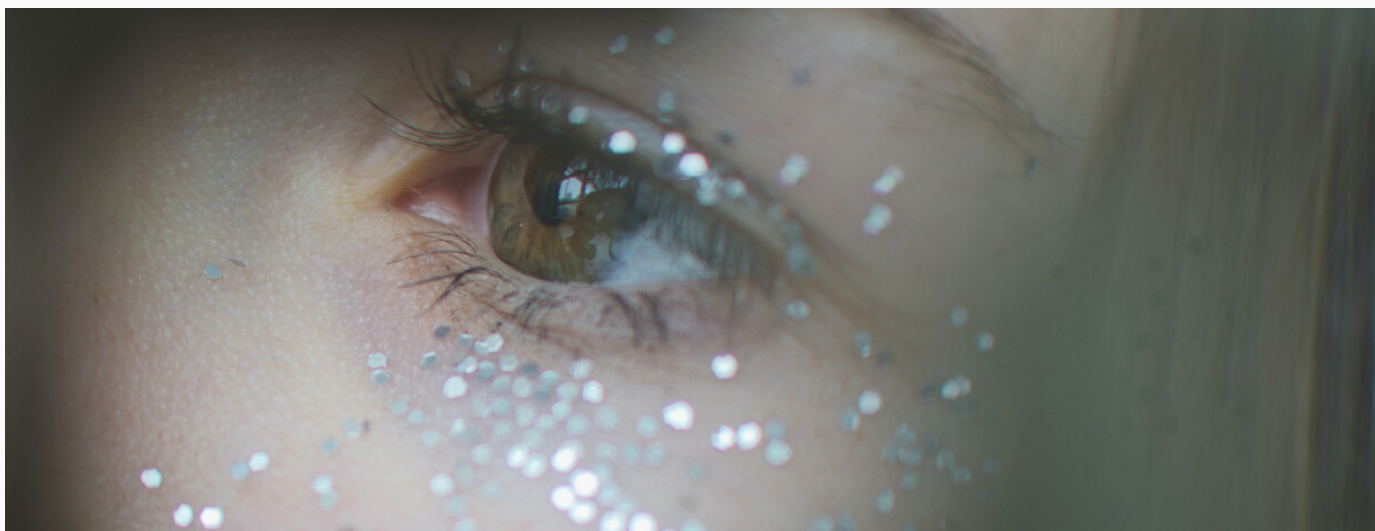


WERKGELUK

Simply Grow transformeert organisaties naar een plek waar iedereen zichzelf kan zijn, waar volle potentieel (h)erkend wordt. Met meer dan 18 jaar ervaring als klankbord en HR-expert, ben ik, Kristien Van Nieuwenhove, toegewijd aan mensen en organisaties.

In het veranderlijke HR-landschap draait alles om het vinden van talent, behoud, geluk en prestaties. Maar er is een sleutel voor zij die de deur willen openen. Na jaren van onderzoek neem ik je graag mee in mijn visie en de mogelijke hulpbronnen om deze aspecten te laten stromen.



Wat is werkgeluk?

Werk en geluk - het lijkt simpel...

Maar voor voelende organisaties die erkenning willen en ondernemers die harmonie nastreven, is dit een uitdaging. Want zelfs sterke punten kunnen valkuilen worden.

Laten we samen aan de slag gaan!

HOOFDSTUK 1

*WERKGELUK VOOR VOELEND
ORGANISATIES*

HOOFDSTUK 2

STAND VAN ZAKEN

HOOFDSTUK 3

ABC VAN AMBASSADEURS

HOOFDSTUK 4

*BOUWEN AAN VEILIGHEID, LIEFDE
EN VERTROUWEN*

HOOFDSTUK 5

DE TOEKOMST VORM GEVEN

HOOFDSTUK 6

*TRAINING, SUBSIDIES,
OVERHEIDSSTEUN*

INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op wat werkgeluk betekent voor organisaties die sterk gehecht zijn aan het welzijn en de tevredenheid van hun werknemers. We zullen ontdekken waarom werkgeluk veel meer is dan slechts een buzzword, en hoe het de basis vormt voor een florerende, voelende organisatie.

1.1 WAT IS WERKGELUK?

Werkgeluk, in het kader van voelende organisaties, gaat verder dan louter tevredenheid of een glimlach op het gezicht van werknemers. Het is een diepgaand gevoel van voldoening, zingeving en welzijn dat medewerkers ervaren binnen hun werkcontext. Het omvat:

VOLDOENING

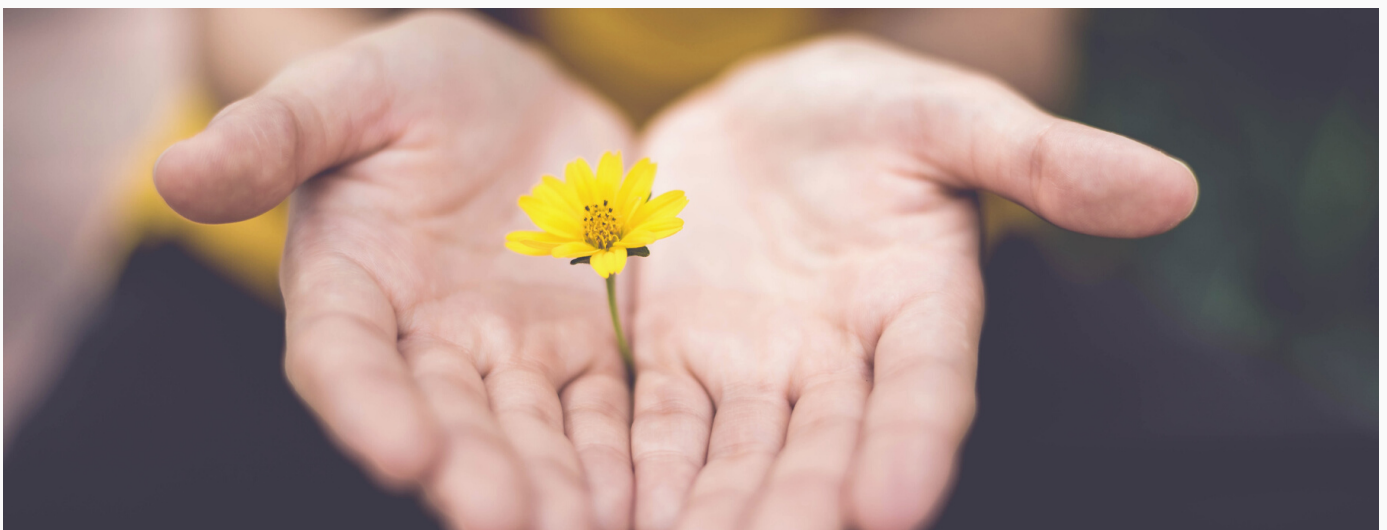
Medewerkers voelen zich beloond door hun werk, ervaren een gevoel van prestatie en zijn trots op hun bijdragen aan de organisatie.

ZINGEVING

Werknemers zien een doel in hun werk dat verder reikt dan alleen salaris. Ze begrijpen hoe hun bijdragen bijdragen aan het grotere geheel van de organisatie en de maatschappij.

WELZIJN

Medewerkers voelen zich mentaal, emotioneel en fysiek gezond en gesteund in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.



1.2 WAAROM IS WERKGELUK BELANGRIJK VOOR VOELENDE ORGANISATIES?

Werkgeluk is geen luxe voor voelende organisaties; het is de hoeksteen van hun succes. Dit is waarom:

BETROKKENHEID

Gelukkige medewerkers zijn meer betrokken bij hun werk en voelen zich meer verbonden met de organisatie. Ze zijn enthousiast om bij te dragen aan het succes van de organisatie.

PRODUCTIVITEIT

Werkgeluk stimuleert productiviteit. Tevreden, gemotiveerde werknemers zijn geneigd om hun taken effectiever en efficiënter uit te voeren.

INNOVATIE

Gelukkige werknemers zijn creatiever en innovatiever. Ze voelen zich vrij om nieuwe ideeën te delen en problemen op te lossen.

TALENT AANTREKKEN EN BEHOUDEN

Organisaties die werkgeluk bevorderen, trekken gemakkelijker talent aan en behouden hun beste werknemers. Gelukkige werknemers zijn minder geneigd om te vertrekken.

1.3 HET ABC VAN WERKGELUK: AUTONOMIE, BETROKKENHEID EN COMPETENTIES

In de context van voelende organisaties kunnen we werkgeluk vaak samenvatten als het ABC:

AUTONOMIE

Medewerkers hebben de vrijheid en verantwoordelijkheid om hun werk op hun eigen manier te organiseren. Ze hebben controle over hun taken en voelen zich niet gemicromanaged.

BETROKKENHEID

Werknemers zijn diep betrokken bij hun werk en de doelen van de organisatie. Ze voelen zich emotioneel verbonden met de missie en waarden van het bedrijf.

COMPETENTIES

Medewerkers hebben de kans om hun vaardigheden en capaciteiten te ontwikkelen en in te zetten. Ze krijgen de ondersteuning die ze nodig hebben om te groeien en te excelleren in hun functie.

CONCLUSIE

Werkgeluk is niet zomaar een bijzaak; het is de kern van succes voor voelende organisaties. Het gaat om voldoening, zingeving en welzijn op de werkplek. In de volgende hoofdstukken zullen we verkennen hoe u werkgeluk kunt meten binnen uw organisatie, wat u al goed doet en hoe u uw inspanningen kunt versterken om een omgeving te creëren waarin uw medewerkers floreren als authentieke bewuste co-creators.

CONCLUSIE

Werkgeluk is niet zomaar een bijzaak; het is de kern van succes voor voelende organisaties. Het gaat om voldoening, zingeving en welzijn op de werkplek. In de volgende hoofdstukken zullen we verkennen hoe u werkgeluk kunt meten binnen uw organisatie, wat u al goed doet en hoe u uw inspanningen kunt versterken om een omgeving te creëren waarin uw medewerkers floreren als authentieke bewuste co-creators.

JOUW BEVINDINGEN

[illegible]

INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we op een eenvoudige maar krachtige manier kijken naar de huidige stand van werkgeluk binnen jouw organisatie. We zullen enkele oefeningen delen om te ontdekken wat al goed gaat en waar ruimte is voor verbetering.

Je kan alvast een Google Forms formulier opmaken of een kleine bevraging doen om na te gaan hoe iedereen werkgeluk bij jullie als organisatie ervaart. Let wel, dit is voor iedereen een andere invulling. We kijken elk met een andere bril naar de wereld dus ook naar het begrip “werkgeluk”. Maar het is een unieke start om na te gaan wat er leeft en hoe men dit ervaart.

Hier zijn ook enkele oefeningen die je kan realiseren samen met je medewerkers.

2.1 DE POSITIEVE MOMENTEN REFLECTIE

Neem een moment om na te denken over de afgelopen week en noteer ten minste drie positieve momenten op het werk. Dit kunnen kleine successen, momenten van samenwerking of zelfs persoonlijke overwinningen zijn.

OEFENING

Schrijf deze positieve momenten op en denk na over wat ze zo speciaal maakte. Wat droeg bij aan je geluk op dat moment?

2.2 HET LUISTEREND OOR

Plan een kort gesprek of een 'luisterende sessie' met een willekeurige medewerker binnen je organisatie. Vraag hen hoe ze zich voelen op het werk en of er zaken zijn waarin de organisatie kan helpen om hun welzijn te verbeteren.

OEFENING

Luister actief naar hun feedback en probeer hun perspectief te begrijpen zonder oordeel. Noteer de inzichten die je ontvangt.



2.3 DE WERKGELUK GRAADMETER

Gebruik een eenvoudige schaal van 1 tot 10 om je persoonlijke werkgeluk van vandaag te beoordelen, waarbij 1 betekent dat je ongelukkig bent en 10 betekent dat je extreem gelukkig bent. Doe dit elke dag gedurende een week en noteer je score.

OEFENING

Aan het einde van de week, bekijk je notities en merk op of er patronen zijn in je dagelijkse werkgeluk. Wat veroorzaakt pieken en dalen in je geluksniveau?

2.4 HET DELEN VAN POSITIVITEIT

Deel een oprecht compliment of bedankje met een collega. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk zijn. Zet je medewerkers aan om met een complimenten en waarderingcultuur aan de slag te gaan. Ipv altijd te focussen op wat er “fout” is (als fout dan al bestaat) focussen op wat “goed” is.

OEFENING

Merk op hoe dit compliment zowel jou als de ontvanger beïnvloedt. Hoe voelde het om positieve feedback te geven en te ontvangen?

2.5 REFLECTIE OP STERKTES EN VALKUILEN

Denk na over je sterke punten als leider of HR-manager. Wat zijn de kwaliteiten die je effectief maken? Overweeg ook de valkuilen die kunnen voortkomen uit deze sterke punten.

OEFENING

Schrijf deze sterke punten en valkuilen op. Hoe kunnen je sterke punten worden benut om werkgeluk te bevorderen, en hoe kun je je valkuilen vermijden? Je kan ze delen met iemand met wie je nauw samenwerkt om in een feedforwardgesprek samen over te reflecteren.

CONCLUSIE

In dit hoofdstuk hebben we enkele eenvoudige maar krachtige oefeningen gebruikt om de huidige staat van werkgeluk binnen jouw organisatie te verkennen. Het begrijpen van wat al goed gaat en waar ruimte is voor verbetering is de eerste stap naar het creëren van een omgeving waarin werknemers floreren. In het volgende hoofdstuk zullen we bespreken hoe je kunt bepalen wat je wilt toevoegen aan jouw organisatie en hoe je dat kunt bereiken.

INLEIDING

Dit hoofdstuk is gewijd aan het verkennen van de drie cruciale elementen van ambassadeurschap binnen voelende organisaties. We zullen ons richten op het ABC van ambassadeurschap, dat begint bij zelfzorg ('ik'), zich uitstrekt naar het welzijn van het team ('wij') en uiteindelijk de kracht van samenwerking en groei binnen de organisatie ('samen') omarmt.

3.1 DE KRACHT VAN ZELFZORG (IK)

Zelfzorg is het fundament waarop alles rust. Het begint bij het individu - de 'ik'. In dit deel zullen we bespreken hoe zelfzorg leidt tot persoonlijk welzijn, veerkracht en het vermogen om authentiek leiderschap te omarmen.

Hoe sta ik tegenover mezelf, wat vind ik mijn sterktes en waar wordt ik gelukkig van? Is er het overgrote deel van mijn werktijd, ruimte om mezelf te zijn? Een vraag bij de ik. Wat is mijn meerwaarde in de organisatie? En hoe kan ik die op een authentieke manier toevoegen?



3.2 HET BELANG VAN TEAMWELZIJN (WIJ)

Een voelende organisatie floreert als het team floreert. We zullen onderzoeken hoe het 'wij' - het welzijn van het team - de drijvende kracht is achter samenwerking, innovatie en collectief succes. Dit omvat onderwerpen als samen functioneren, communicatie en empathie.

Hoe sta ik tegenover het team waarin ik functioneer? Waar ben ik me bewust van? Hoe communiceren we samen? Maar vooral wat is onze sterkte en wat is onze valkuil als team? Hier staan we ook stil bij wie neemt welke rol. Om een organisatie te laten stromen zijn 9 teamrollen essentieel.

De rol van netwerker, innovator, pionier, afronder, expert, ondersteuner, motivator, analist en coördinator. Het kan zijn dat je sommige rollen extern binnen haalt als organisatie, bv analist en dit is het extern boekhoudkantoor en iedereen kan ook meerdere rollen aannemen als ze maar passen bij het natuurlijk functioneren van deze medewerker.

Door deze te onderzoeken krijg je alvast veel inzichten. Zelf gebruiken wij hiervoor het assessment "teamanalyse"

3.3 DE KRACHT VAN SAMENWERKING (SAMEN)

In het 'samen' ontdekken we de impact van gezonde, coöperatieve relaties en een ondersteunende organisatiecultuur. We zullen bespreken hoe dit leidt tot een omgeving waarin werknemers gedijen, waar creativiteit bloeit en waar de organisatie als geheel succesvol is.

Wat is jullie missie? Waar willen we samen voor gaan? Welke zijn onze doelstellingen? Samen met dan een functieomschrijving die vanuit een rol is opgemaakt en beschrijft wat de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn. Een waardevolle topic om samen tijd voor te nemen.

Want hier kan je ook je bedrijfswaarden bepalen. Breng in kaart wat ongeschreven regels zijn en je zal zien dat deze een unieke leidraad vormen voor sollicitatiegesprekken, employer branding en zoveel meer.

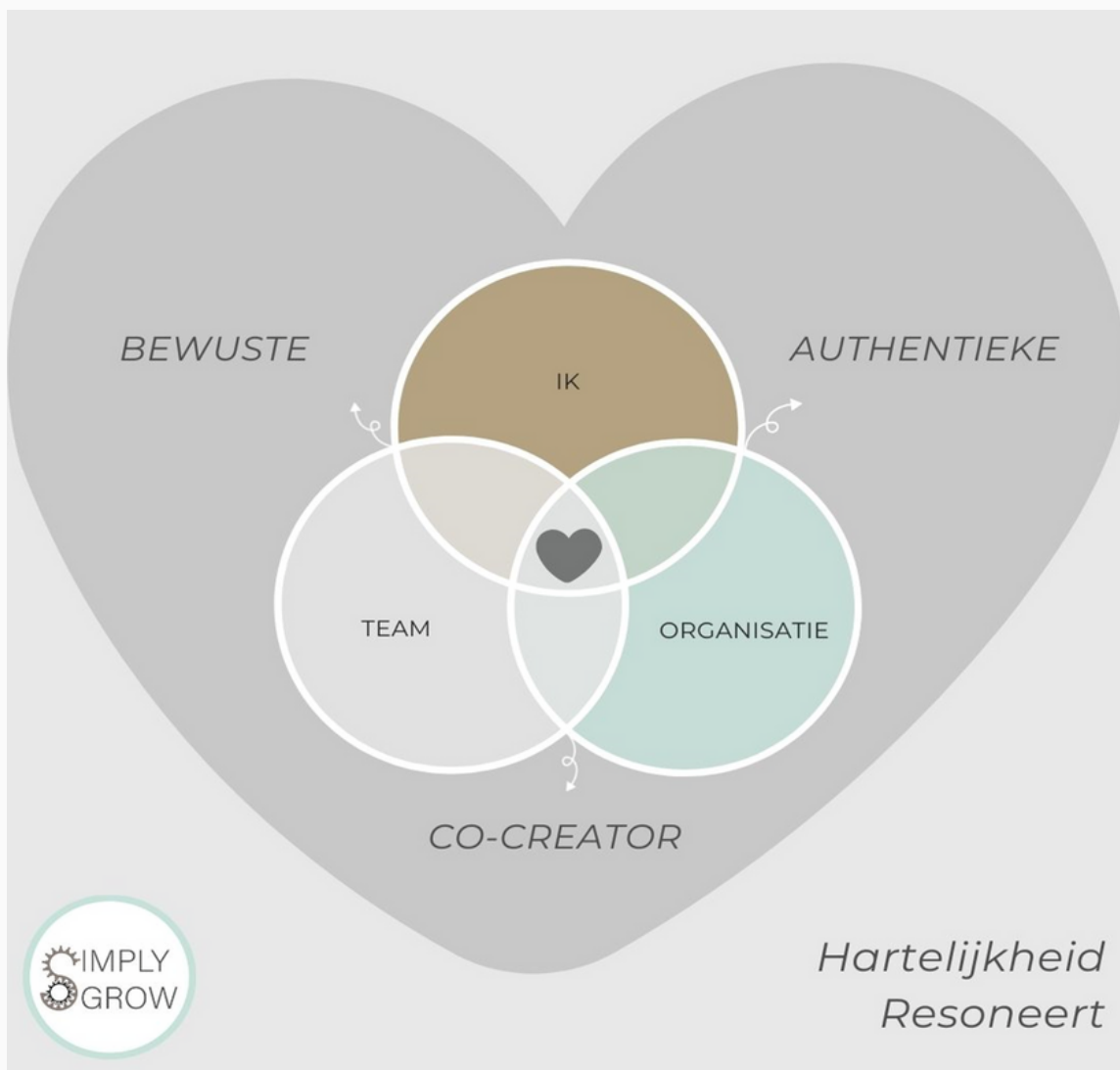
3.4 AUTHENTIEKE BEWUSTE CO-CREATORS

Dit hoofdstuk zal eindigen met een reflectie op hoe zelfzorg, teamwelzijn en samenwerking samenkomen om ambassadeurs te vormen - individuen die niet alleen hun eigen groei omarmen, maar ook actief bijdragen aan de groei van hun teams en organisaties. We zullen ontdekken hoe deze ambassadeurs authentieke bewuste co-creators worden in de voelende organisatie.

Als jullie dit nu samen voegen, zal je zien dat er al heel veel is om het woord werkgeluk te laten stromen doorheen jullie organisatie.

Wat is dan jullie gemeenschappelijkheid?

Voor ons staat dat om de ziel, de soul van de organisatie, de verbinding van het geheel van ik-wij-samen.



CONCLUSIE

Het ABC van ambassadeurschap omvat zelfzorg, teamwelzijn en samenwerking, en vormt de kern van een voelende organisatie. In de volgende hoofdstukken zullen we dieper ingaan op hoe je deze principes kunt toepassen in jouw organisatie om een cultuur van welzijn, betrokkenheid en succes te creëren.

INLEIDING

In dit hoofdstuk zullen we de essentiële bouwstenen verkennen die een voelende organisatie definiëren: veiligheid, vertrouwen en liefde. We zullen dieper ingaan op hoe deze waarden niet alleen de werkcultuur beïnvloeden, maar ook de basis vormen voor het succes en de groei van een organisatie.

4.1 HET FUNDAMENT: VEILIGHEID

Veiligheid is de basis waarop alles rust. Het gaat niet alleen om fysieke veiligheid, maar ook om het gevoel van emotionele en psychologische veiligheid binnen de organisatie. In dit deel zullen we bespreken hoe het creëren van een veilige omgeving medewerkers in staat stelt om open te communiceren, risico's te nemen en te groeien.

Wat betekent het woord veiligheid voor jouw medewerkers? Hoe kunnen ze zich veilig voelen? Bij elke training is dit een startvraag voor mij omdat elke groep dit op een andere manier ervaart. En dus is het belangrijk om dit te bevragen.

4.2 DE PIJLER VAN VERTROUWEN

Vertrouwen is de lijm die relaties smeedt en de organisatie bijeenhoudt. We zullen onderzoeken hoe het opbouwen van wederzijds vertrouwen tussen medewerkers, leiders en de organisatie als geheel leidt tot een cultuur van samenwerking, transparantie en betrokkenheid.

Wat betekent vertrouwen voor jouw medewerkers? Hoe kunnen ze dit ervaren? Wat betekent voor hen vertrouwen geven en wat betekent voor hen vertrouwen ontvangen? Hoe kunnen ze dit in een concreet voorbeeld aantonen.

4.3 DE KRACHT VAN LIEFDE

Liefde in de werkomgeving gaat niet over romantiek, maar over empathie, zorgzaamheid en respect voor elkaar als individuen. We zullen bespreken hoe het tonen van liefde en mededogen binnen een organisatie leidt tot betere relaties, minder stress en een hogere tevredenheid.

Wat betekent liefde voor jouw medewerkers? Hoe kunnen ze liefde ervaren? Wat betekent liefdevol functioneren? Dit staat los van passie. Liefdevol functioneren gaat om veel meer dan hartjes uitdelen.

4.4 PRAKTISCHE TOEPASSINGEN

In dit deel zullen we enkele concrete strategieën en praktische toepassingen bespreken om veiligheid, vertrouwen en liefde binnen jouw organisatie te bevorderen. Dit omvat activiteiten zoals teambuilding, communicatietraining en het stimuleren van een cultuur van erkenning en waardering.

Bedenk samen (eventueel met je people-comité) wat jullie met deze inzichten kunnen realiseren? Hoe jullie samen nog meer de soul kunnen beleven en hoe dit jullie werkgeluk kan bevorderen.

4.5 AUTHENTIEK LEIDERSCHAP EN HET VOORBEELD GEVEN

Authentieke leiders spelen een cruciale rol in het bevorderen van veiligheid, vertrouwen en liefde binnen de organisatie. We zullen onderzoeken hoe leiders kunnen dienen als rolmodellen en hoe hun gedrag de cultuur van de organisatie beïnvloedt.

Iedere leider heeft zijn authentieke stijl, de wil om deze te veranderen kan je tot een totaal andere gedrag brengen. Tracht jouw authentieke stijl te behouden, zie je sterkten en je valkuilen, omring je met gelijkgestemden en vooral tracht je agile te maken. Dat is het tijdelijk aanpassen en toepassen van een rol om zaken in beweging te zetten.



CONCLUSIE

Het bouwen aan veiligheid, vertrouwen en liefde is geen optionele inspanning voor een voelende organisatie; het is een noodzaak. Deze waarden vormen de kern van een gezonde en florerende werkomgeving. In de volgende hoofdstukken zullen we verkennen hoe je deze waarden kunt verankeren in de dagelijkse praktijk van jouw organisatie, en hoe ze kunnen bijdragen aan welzijn, betrokkenheid en succes.

INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op hoe jouw organisatie de toekomst kan vormgeven binnen het kader van welzijn, betrokkenheid en succes. We zullen een stappenplan aanbieden dat je kunt gebruiken om doelgericht en strategisch te plannen voor de toekomst van je organisatie.

5.1 REFLECTIE OP HET VERLEDEN EN HET HEDEN

De eerste stap in het vormgeven van de toekomst is een grondige reflectie op het verleden en het heden. Hierbij gaat het om het begrijpen van wat in het verleden heeft gewerkt, wat niet heeft gewerkt en wat momenteel goed gaat binnen de organisatie.

OEFENING

Stel een team samen om te reflecteren op de organisatiegeschiedenis en het huidige welzijns- en betrokkenheidsniveau. Wat zijn de sterke punten en uitdagingen? Een organisatieopstelling is altijd een zeer waardevolle tool om inzichten te verzamelen. En het combineert ook een systemische blik zodat onbewuste zaken zichtbaar kunnen worden. Een kampvuur is hiervoor ook zeer krachtig.

5.2 DOELSTELLINGEN EN VISIE

Bepaal duidelijke doelstellingen voor de toekomst en ontwikkel een inspirerende visie voor je organisatie. Deze doelen en visie moeten gebaseerd zijn op het welzijn van medewerkers, teambetrokkenheid en de langetermijnstrategie.

OEFENING

Organiseer een workshop waarin belanghebbenden kunnen bijdragen aan het formuleren van de toekomstige doelen en visie van de organisatie. Vaak waardevol om de resultaten van een bevraging hiermee te combineren. Want zo krijg je een duidelijk beeld van wat echt leeft binnen de organisatie. We noemen het de onderstroom zichtbaar maken. Afsproken tijdens het kampvuur en nadien vorm gegeven.

5.3 STRATEGISCHE PLANNING

Ontwikkel een strategisch plan dat de stappen beschrijft die nodig zijn om de doelstellingen te bereiken en de visie te realiseren. Integreer hierin welzijns- en betrokkenheidsinitiatieven om ervoor te zorgen dat deze aspecten centraal staan in de strategie.

OEFENING

Werk samen met het leiderschapsteam om een gedetailleerd strategisch plan op te stellen dat rekening houdt met welzijn, betrokkenheid en groei.

Teamdag met people comité of kernteam

5.4 IMPLEMENTATIE EN EVALUATIE

Zodra het strategische plan is opgesteld, is het tijd voor implementatie. Zorg ervoor dat welzijns- en betrokkenheidsinitiatieven worden geïntegreerd in de dagelijkse praktijk van de organisatie. Monitor de voortgang en evalueer regelmatig of de doelen worden bereikt.

OEFENING

Stel meetbare indicatoren vast om de impact van welzijns- en betrokkenheidsinitiatieven te volgen en pas het plan aan op basis van evaluatieresultaten.

Workshop met meeting om alles zichtbaar te maken

5.5 CONTINU LEREN EN AANPASSEN

De toekomst is dynamisch, dus het is belangrijk om flexibel te blijven en bereid te zijn om aanpassingen aan te brengen wanneer dat nodig is. Leer van successen en mislukkingen en pas de strategie dienovereenkomstig aan.

OEFENING

Organiseer regelmatig bijeenkomsten waarin het team feedback kan geven, lessen kan delen en samen kan brainstormen over hoe de organisatie zich verder kan ontwikkelen. Inspiratiesessies onderling met intervisie en initiatieven.



CONCLUSIE

Het vormgeven van de toekomst van je organisatie binnen het kader van welzijn, betrokkenheid en succes is een continu proces. Het vereist toewijding, strategische planning en betrokkenheid van alle niveaus binnen de organisatie. In de volgende hoofdstukken zullen we specifieke welzijns- en betrokkenheidsinitiatieven bespreken die je kunt implementeren om je visie voor de toekomst te versterken.

Dit kader biedt een gestructureerde benadering om welzijn, betrokkenheid en succes te integreren in de toekomstplanning van de organisatie. Het is flexibel genoeg om aan de behoeften en waarden van jouw organisatie aan te passen, terwijl het toch een duidelijke richting biedt voor groei en ontwikkeling.

INLEIDING

In dit hoofdstuk zullen we de waarde verkennen van training, subsidies en overheidssteun bij het bevorderen van welzijn, betrokkenheid en succes binnen jouw organisatie. Als HR-adviesbureau met een hart voor mensen én organisaties, biedt Simply Grow op maat gemaakte trainingen en ondersteuning die erkend is voor de werkbaarheidscheque voor Vlaamse ondernemingen. Laten we samen ontdekken hoe deze hulpmiddelen kunnen bijdragen aan een sterk welzijnsbeleid.

6.1 OP MAAT GEMAAKTE TRAININGEN

Bij Simply Grow begrijpen we dat geen enkele organisatie hetzelfde is. Daarom bieden we op maat gemaakte trainingen aan die passen bij jouw specifieke behoeften en doelstellingen. Deze trainingen gaan verder dan alleen kennisoverdracht; ze zijn ontworpen om een cultuur van welzijn en betrokkenheid te bevorderen.

OEFENING

Identificeer de specifieke trainingsbehoeften binnen jouw organisatie en bekijk hoe op maat gemaakte trainingen kunnen bijdragen aan groei en ontwikkeling. Simply Grow kan u hiermee vast en zeker van dienst zijn.

6.2 SUBSIDIES VOOR DUURZAAM WELZIJSBELEID

Als erkende dienstverlener van de werkbaarheidscheque voor Vlaamse ondernemingen, kunnen wij je helpen bij het benutten van subsidies om jouw welzijnsbeleid te versterken. Deze financiële ondersteuning maakt het mogelijk om welzijnsinitiatieven te implementeren die anders misschien buiten bereik zouden blijven.

OEFENING

Verken welke subsidies beschikbaar zijn voor jouw organisatie en hoe ze kunnen worden toegepast om welzijn en betrokkenheid te stimuleren. Op de website van Simply Grow kan je alvast een overzicht vinden met subsidies op de inspiratiepagina.

<https://www.simply-grow.be/inspiratie>

6.3 OVERHEIDSSTEUN VOOR WELZIJNSBELEID

De overheid erkent het belang van welzijn op de werkplek en biedt steun aan organisaties die actief werken aan duurzaam welzijnsbeleid. We zullen bespreken hoe je kunt profiteren van overheidsprogramma's en -initiatieven die gericht zijn op het bevorderen van welzijn en betrokkenheid.

OEFFENING

Onderzoek welke vormen van overheidssteun beschikbaar zijn en hoe ze kunnen worden ingezet om welzijnsdoelen te realiseren. Simply Grow is erkend voor werkbaarheidscheque en helpt jouw welzijnsbeleid op maat te maken en dit met een tussenkomst van 10000 € per Vlaamse onderneming die inzet op duurzame verankering van welzijn.

6.4 INVESTEREN IN MENSELIJK KAPITAAL

Bij Simply Grow geloven we sterk in de waarde van menselijk kapitaal. Investeren in de groei, ontwikkeling en het welzijn van medewerkers is de sleutel tot duurzaam succes. En een doeltreffende retentietool. We zullen strategieën bespreken om deze investeringen effectief te beheren en te benutten. Herhaling is belangrijk om werknemers hun groei te realiseren. Simply Grow gelooft dat jullie samen veel sterker zijn dan individueel dus zet ook in op intervisies zodat jullie zelf aan de slag kunnen gaan met elkaar te inspireren.

OEFFENING

Formuleer een plan om te investeren in menselijk kapitaal binnen jouw organisatie en bekijk hoe dit zich vertaalt naar welzijn en groei.

CONCLUSIE

Training, subsidies en overheidssteun zijn waardevolle middelen om welzijn en betrokkenheid in jouw organisatie te versterken. Bij Simply Grow staan we klaar om je te begeleiden bij het benutten van deze mogelijkheden en om jouw organisatie te ondersteunen op de weg naar succes. Een kennismakingsgesprek kan je alvast inplannen.
<https://calendly.com/simply-grow/algemeenkennismakingsgesprek>

In de volgende hoofdstukken zullen we dieper ingaan op specifieke welzijns- en betrokkenheidsinitiatieven die je kunt implementeren, en hoe deze kunnen bijdragen aan een florerende en voelende organisatie.

IN DIT WHITEPAPER VAN SIMPLY GROW HEBBEN WE DE ESSENTIE VAN
WELZIJN, BETROKKENHEID EN SUCCES OP DE WERKPLEK VERKEND.

WE HEBBEN GEKEKEN NAAR HOE JIJ ALS VOLENDE ORGANISATIE, GEDREVEN
DOOR AUTHENTIEKE BEWUSTE CO-CREATORS, KAN GEDIJEN IN EEN WERELD
WAARIN WERKGELUK CENTRAAL STAAT.

LATEN WE DE BELANGRIJKSTE PUNTEN NOG EENS SAMENVATTEN:

WERKGELUK IS DE SLEUTEL

Werkgeluk gaat verder dan de traditionele definitie van werk en geluk. Voor voelende organisaties betekent het streven naar een harmonieuze balans tussen individueel welzijn, teambetrokkenheid en de groei van de organisatie.

ZELFZORG, TEAMZORG, ORGANISATIEZORG

Het ABC-principe staat centraal in het stimuleren van welzijn en betrokkenheid. Door aandacht te besteden aan Zelfzorg, Teamzorg en Organisatiezorg, kunnen organisaties gedijen en groeien.

DE TOEKOMST VORM GEVEN

In dit hoofdstuk hebben we een kader gepresenteerd om de toekomst van jouw organisatie binnen het welzijns- en betrokkenheidskader vorm te geven. Het omvat reflectie, doelstellingen, strategische planning, implementatie en voortdurende aanpassing.

AUTHENTIEKE BEWUSTE CO-CREATIE

We hebben besproken hoe werkgeluk gedreven wordt door ambassadeurs die zich inzetten als authentieke bewuste co-creators. Zij vormen het kloppende hart van een voelende organisatie.

BOUWEN AAN VEILIGHEID, VERTROUWEN EN LIEFDE

We hebben de essentie van een veilige, vertrouwde en liefdevolle werkomgeving besproken. Deze elementen vormen het fundament waarop welzijn en betrokkenheid kunnen gedijen.

INVESTEER IN WELZIJN EN GROEI

Tot slot hebben we benadrukt hoe training, subsidies en overheidssteun cruciale hulpmiddelen zijn om welzijn en betrokkenheid te bevorderen. Simply Grow staat klaar om je te ondersteunen bij het benutten van deze mogelijkheden.

AANMOEDIGING TOT ACTIE

Het is nu aan jou. We dagen je uit om actie te ondernemen. Neem contact met ons op om de mogelijkheden te bespreken, onze op maat gemaakte trainingen te verkennen en te investeren in het welzijn van jouw medewerkers. Samen kunnen we een positieve verandering bewerkstelligen en jouw organisatie naar nieuwe hoogten leiden. Je kan alvast gratis een kennismakingsgesprek inplannen, mij bellen of mailen. Kristien Van Nieuwenhove, kristien@simply-grow.be of 0495 721 492

BRONNEN EN VERWIJZINGEN

Om de inhoud van dit whitepaper te ondersteunen, hebben we relevante bronnen, casestudy's en referenties geraadpleegd. We moedigen je aan om deze bronnen te verkennen voor verdere inzichten in welzijn, betrokkenheid en succes op de werkplek.

Mijn persoonlijke visie op HR is gebaseerd op 18 jaar als zelfstandige HR consultant met een hart voor mensen en organisaties aangevuld met inspirerende trainingen en boeiende lectuur rond organisatieontwikkeling, persoonlijke groei, antropologie, HR,...

Simply Grow transformeert als HR-adviesbureau organisaties naar een werkplek waar iedereen zijn volle potentieel kan benutten, een werkplek waar iedereen zichzelf kan zijn.

Dit doen we als groeimentor of assessor, met een uniek groeitraject voor KMO's: exclusief voor ondernemers die samen met hun kernteam willen groeien! Het Simply Grow traject op niveau van individu, kernteam en organisatie, met een wetenschappelijk onderbouwde analyse en maatwerk rond topics die voor uw bedrijf nu nodig zijn.

Daarnaast ligt onze toegevoegde waarde in assessments, coaching en consultancy op maat.

Als gecertificeerd assessor werken we sinds 2006 trouw met de tools van Thomas International.

CONTACTINFORMATIE

Kristien Van Nieuwenhove Human Resources
Simply Grow
Geraardsbergsestraat 42
9660 Brakel
0495 721 492
kristien@simply-grow.be



Je kan alvast via linkedin ook connectie maken:
<https://www.linkedin.com/in/kristien-van-nieuwenhove/>

Neem gerust contact met ons op voor meer informatie, vragen of om jouw reis naar welzijn en betrokkenheid te beginnen. Samen kunnen we een verschil maken.