

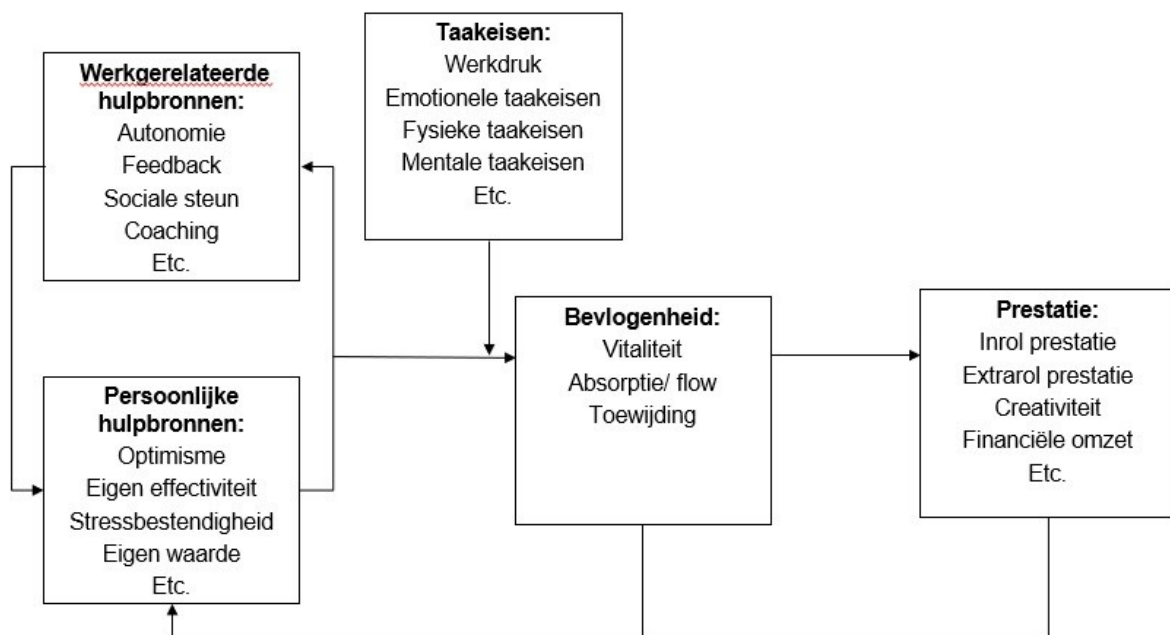
Bevlogenheid bij Medewerkers: hoe injecteer jij dit?

We zouden bevlogenheid kunnen definiëren als een positieve (werk)houding, dewelke energie en vitaliteit geeft op de werkvloer. Hiervoor is **toewijding, wilskracht én doorzettingsvermogen** nodig:

- Toewijding gaat over intrinsieke motivatie om er bvb alles uit te halen
- Doorzettingsvermogen: het blijven zoeken naar oplossingen, niet opgeven, ...
- Wilskracht heeft te maken met extrinsieke motivatie: het kost je energie om bvb te stoppen met roken

Bij wilskracht is het dubbel: te veel gebruik moeten maken van wilskracht levert overbelasting op. De risico's en gevolgen van die lange tijd van overbelasting zijn overigens groot, bvb burn-out, ... Een gezonde combinatie van doorzettingsvermogen en wilskracht leidt meestal tot innovatie, essentieel in kennisorganisaties.

Elke organisatie heeft **innoverend vermogen** nodig. Niet alleen organisaties, ook wijzelf. Onszelf blijven veranderen en verbeteren: 'What got you here won't get you there', zo citeerde mijn leermeester Marshall Goldsmith. Wat heb je nodig om bevlogenheid te bouwen in je Organisatie? Naast persoonlijk gerelateerde, ook werkgerelateerde hulpbronnen én concrete taakeisen. Zie hieronder de concrete invulling ervan:



Bevlogen medewerkers zetten net die extra stappen door het actief inzetten van toewijding, doorzettingsvermogen en wilskracht. Jij als leidinggevende kan dit bewust stimuleren door de nodige **ruimte te bieden** om hun talenten en vaardigheden in te zetten.

Bevlogen werknemers **presteren beter** volgens zichzelf, maar ook volgens hun collega's en klanten. Deze betere prestaties hebben op hun beurt ook weer een positief effect op de hulpbronnen, die kunnen groeien: je voelt je bvb meer zelfverzekerd over je functioneren of je krijgt meer autonomie binnen je baan. En dat leidt weer tot meer bevlogenheid en betere prestaties. Een **positieve feedbackloop** is ontstaan!