

Hoe bouw je een Growth Mindset in jouw Organisatie?

Onze wereld verandert in een razend tempo: technologische ontwikkelingen, een groeiende focus op betrokkenheid en verbinding, enz. Innovaties zoals AI, verlangen van ons een wendbare en leergierige houding. En dat is precies de belofte van de growth mindset (GM), als startpunt van een leven lang ontwikkelen, en **katalysator voor zowel persoonlijke als organisatorische groei**.

Hoe een GM implementeren in jouw Organisatie?

- 1) Een GM is een **Overtuiging**, een **Grondhouding**, dat jij de mogelijkheid hebt om talenten, vaardigheden, IQ en EQ verder te ontwikkelen. Het betekent dat je gelooft dat succes voortkomt uit consistente inspanningen om uitdagingen aan te gaan en te groeien.
- 2) Wat nodig is, is een **Mind-shift**: gezien wij via AI heel wat info kunnen opdoen, is de mentaliteitsverandering van 'know-it-all' naar 'learn-it-all' een must-have.
- 3) Het is een **Proces**: werk aan cultuurverandering, en integreer actief feedback- & feedforward-momenten in jouw persoonlijke gesprekken.



Geen fouten, maar leermomenten

Door fouten te 'reframen' als leermomenten creëer je een klimaat waarin medewerkers gemotiveerd blijven om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Hierbij best bewust worden dat veel barrières onze persoonlijke groei stagneren: tijdgebrek, persoonlijke verplichtingen, financiële beperking. Een positieve GM heeft een synergetisch, accelererend effect op je levenskwaliteit.

Verbeter je gezondheid met 50 % in 6 maanden, dan:

- stijgt je levenskwaliteit met 50 % (persoonlijke well-being, aantrekkingskracht, ..)
- stijgen jouw zakelijke prestaties met 60 % (meer potentieel aanboren, minder stress, ...)

Geen quick fix

In realiteit zien we op de werkvloer dat een **GM soms moeilijk te bereiken** is, omdat:

- 1) wij allemaal onze eigen vaste-mindset-triggers hebben: wanneer we voor uitdagingen staan, kritiek krijgen of het slecht doen ivm anderen, kunnen we *onzeker of defensief* worden, wat groei belemmert en waardoor wij uit verbinding gaan!
- 2) onze werkomgeving mogelijks kan vol zit met vaste-mindset-triggers: fouten verbergen, geen feedback vragen, psychologische onveiligheid, ...

Tips voor jou als Leider

Leiders met een GM **richten zich meer op het proces** dan alleen op het resultaat. Zij zien kansen om in elke verbinding te verbeteren en te groeien. In het echte leven hebben we beide (*growth & fixed mindset*) nodig: je kunt blijven leren, maar je moet ook toepassen wat je hebt geleerd en de lessen implementeren (*fix it= oplossen*).

Start als Leider met het delen van **persoonlijke verhalen over eigen obstakels** en hoe jij hiervan geleerd hebt, waardoor mogelijks een domino-effect ontstaat en meer wederzijds begrip. Dit is geen tijdsverlies, wel een investering die zich terugbetaalt in betrokken medewerkers, innovatie en betere bedrijfsresultaten.