

De impact van duurzame gedragsverandering op werknemers en organisaties

Meer dan de helft van de Nederlandse werknemers kampt met werkgerelateerde stress, terwijl organisaties worstelen met lage betrokkenheid en hoge uitval en verloop. Tegelijkertijd blijken veel goedbedoelde interventies slechts tijdelijke oplossingen te bieden.

Het probleem ligt dieper: mensen voelen zich machteloos over hun eigen situatie en reageren vanuit afhankelijkheid in plaats van eigenaarschap. Fedde Germans en Marianne Müller van Home of Impact zien dit dagelijks in hun praktijk. Hun missie is helder: mensen een fundamenteel ander perspectief op zichzelf geven, zodat ze duurzaam ander gedrag gaan vertonen. “Het gaat erom dat mensen beseffen dat ze altijd invloed hebben op hoe ze met een situatie omgaan”, legt Müller uit. “Als je tegen iemand die zich druk maakt zegt ‘Maak je niet zo druk’, krijg je alleen maar meer stress. Wij kijken naar wat er echt achter zit.”

Eigenaarschap als kernbegrip

Eigenaarschap staat centraal in de aanpak van Home of Impact. Het gaat niet om controle, maar om het besef dat je invloed hebt op wat je doet en wilt. “Eigenaarschap betekent: erkennen van



Fedde Germans,
Co-Founder, Home of Impact b.v.

jouw aandeel en initiatief nemen in plaats van afwachten”, aldus Germans. “Het is verantwoordelijkheid nemen voor je eigen keuzes en waar je voor staat, in plaats van meegaan, wachten of hopen.” Deze filosofie past de organisatie onder andere toe in teamtrainingen voor organisaties en intensieve leiderschapstrainingen voor individuen. Daarnaast verzorgen ze een gecertificeerde post-HBO-jaaropleiding

over gedragsverandering voor managers, (HR) professionals en (team)coaches die zelf duurzame gedragsverandering in hun organisatie willen leren te begeleiden. Je leert hoe je teams versterkt, organisaties culturen positief beïnvloedt en mensen in beweging brengt, vanuit hun eigen drijfveren.

Duurzame gedragsverandering blijkt mogelijk, ongeacht de duur van het traject – ook na drie dagen zien we blijvende impact. Een concreet voorbeeld illustreert de kracht van deze aanpak: een onzekere managementassistente in een organisatie groeide uit tot teamleider van 45 mensen, niet door kunstmatig zelfvertrouwen op te bouwen, maar door haar authentieke kwaliteiten te ontdekken en erop te vertrouwen.

Kleine groepen, grote impact

Home of Impact werkt bewust met kleine groepen en veel persoonlijke aandacht. “Wij zorgen ervoor dat iedereen echt gezien en gehoord wordt en helemaal zichzelf kan zijn”, stelt Germans. “Hierdoor haalt iedereen het maximale uit

de opleiding of training.” Deze persoonlijke benadering zorgt voor blijvend contact. “Mensen krijgen een abonnement voor het leven”, stelt Müller met een glimlach. “We hebben nog steeds contact met onze eerste deelnemers. Het is niet zo dat we een training geven en dan zoek je het maar uit.” Voor HR-professionals en managers heeft Germans een duidelijke boodschap: “Reageer niet alleen op gedrag dat je ziet, zoals een boze werknemer. Kijk naar wat eronder ligt – vaak is dat gewoon de behoefte om gezien en gehoord te worden. Duurzame gedragsverandering is een gedeelde verantwoordelijkheid. Soms is één vraag al genoeg: ‘Wat heb jij van mij nodig, zodat jij een stap kunt zetten?’ Die kleine verschuiving kan grote impact hebben.”



Marianne Müller,
Co-Founder, Home of Impact b.v.