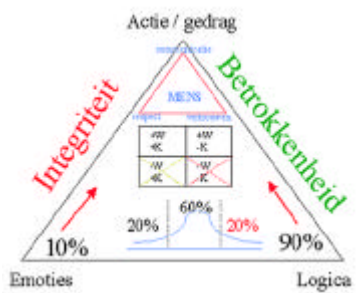


## Actie-gedrag

Op welke wijze worden taken logisch vervuld, is men emotioneel betrokken en lokt gedrag gedrag uit?

Hoe is de relatie integriteit en betrokkenheid?  
 Hoe worden weerstanden overwonnen?  
 Wat doen bij kartrekkers en zij die tegenwerken?  
 Waar hecht de mens veel aandacht aan?



## Gewenste toestand ?

Wanneer met deze aspecten rekening wordt gehouden en de verwachtingen op mekaar zijn afgestemd, dit resulteert dit in een betere (werk) sfeer en leidt naar betere resultaten.



Wees ervan overtuigd dat elk probleem op te lossen is, hoe moeilijk het ook is.  
 Het eindresultaat moet erin bestaan dat men:  
 - plezier heeft in het leven;  
 - graag gaat werken;  
 - de taken met enthousiasme worden uitgevoerd;  
 - persoonlijke en organisatorische doelen worden gerealiseerd.

# EHBM

Dijkstraat 27  
 3550 Heusden-Zolder  
 België

## Gespecialiseerd in

het ondersteunen op individueel vlak, teams, organisaties en ondernemingen met (on line) pragmatische concepten tools gericht naar:

- Organisatieverandering
- Strategie bepaling
- Cultuur
- Competentie
- Processen
- Systemen
- Communicatie
- Stress
- Kwaliteit in persoonlijk leven
- Evenwicht tussen privé en professioneel leven

## Contacten

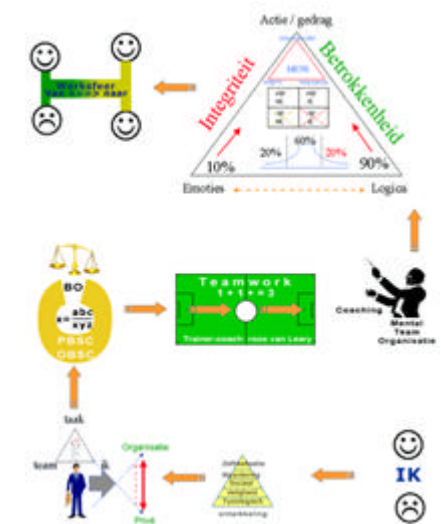
Tel + 32 (0)11 432129  
 Mobile + 32 (0)473577167  
 E-mail: [ehbmooffice@gmail.com](mailto:ehbmooffice@gmail.com)  
 E-mail: [smetswilly@gmail.com](mailto:smetswilly@gmail.com)

## Internet

<http://www.ehbm.net>  
<http://portal.ehbm-cms.net>  
<http://sbsp.ehbm-cms.net>  
<http://ehbm-office.net>

# Mental Personal Organisatie } COACHING

## Concept IK<=>IK



## Hoe menselijk kapitaal afstemmen EN rendement

### in privé- en werkomgeving verhogen ?

1. Huidige toestand
2. Meerwaarde <=> Ontwikkelen
3. Individu <=> team <=> taak
4. Toekomst <=> Beleid
5. Teamwork
6. Coaching
7. Actie <=> gedrag
8. Gewenste toestand

## Huidige toestand ?

Voel je je goed in je vel?  
 De fut is uit je lichaam?  
 Met tegenzin ga je werken?  
 Er is te weinig plezier in het werk?  
 Er worden weinig initiatieven genomen?  
 Er is weinig of geen waardering in de omgeving?  
 De prestaties vallen tegen?

Allemaal vragen die soms naar boven komen en die prestaties belemmeren.



## Meerwaarde—Ontwikkelen

Het menselijk kapitaal kan nooit vervangen worden door machines of vernuftige snufjes.

Hoe hierop inspelen?  
 Wat kan je zelf doen?  
 Wat kan je partner of collega doen?  
 Wat kan een leidinggevende doen?  
 Wat kan de organisatie doen?

**Zoek naar verbeterpunten en leg deze vast in verbeteracties.**



## Individu-team-taak

**IK**  
 Heb je een helder beeld van jezelf?  
 Weet je wie je bent?  
 Heb je een beeld van hoe de relatie is tussen het team en de taak die moet vervuld worden?  
 Hoe is de verhouding erkenning, invloed en genegenheid in de (werk)omgeving?

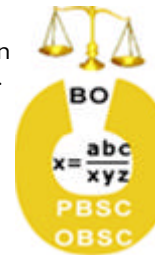


## Toekomst-Beleid

Er dient een duidelijk evenwicht te zijn op vlak van menselijke en organisatorische verwachtingen.

Beiden moeten op mekaar afgestemd zijn.

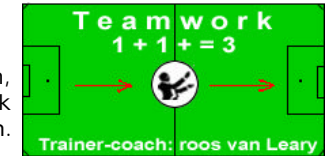
Hier wordt klare wijn geschonken.



1. BO: in elke omgeving moet een beleid ontwikkeld worden. Hoe doe je dit?
2. Formule: is een handige formule dat met al deze aspecten rekening houdt.
3. PBSC en OBSC: zowel op persoonlijk als op organisatorisch vlak wordt een beleid uigestippeld. Ze dienen op mekaar afgestemd te worden.
4. De gedraaide C staat voor capaciteit en middelen die ter beschikking zijn om het beleid uit te voeren.

## Teamwork

Om het beleid en toekomstperspectieven te realiseren, zal goed teamwork aan de basis liggen.



Dit kan je vergelijken met sportprestaties. Men maakt gebruik van verschillende soorten trainers en coaches met één doel: "De best mogelijke prestaties te behalen."

In een organisatie zal teamwork eveneens zeer belangrijk zijn waarbij collectiviteit doorslaggevend is.

## Coaching

De wijze waarop we met elkaar omgaan is zeer belangrijk. In crisissituaties is iedereen geneigd te helpen en steun te leveren.

Maar in de gewone (werk)omgeving is dit heel anders. We denken maar aan werkdruk, stressfactoren, andere perspectieven, sociale problemen, veranderingen, ...

Iedereen, maar dan ook iedereen kan ondersteuning bieden in bepaalde situaties. In de werkomgeving is de directe leidinggevende die een sleutelpositie bekleedt. Op welke wijze kan men medewerkers motiveren om gestelde doelen te realiseren?

