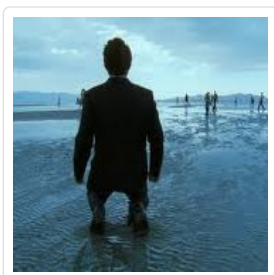


## Betere sales dankzij leefstijlmanagement

02 jul 2013

door Redactie



De meeste managers en ondernemers zijn het erover eens: wie de omzet wil verbeteren, begint op de werkvloer. Maar aan de mentale en fysieke weerbaarheid van medewerkers wordt doorgaans niet gedacht. Terwijl een gezonde medewerker zich doorgaans meer betrokken voelt en zorgt voor meer omzet. Genoeg reden om leefstijl in de organisatie onder de aandacht te brengen.

De fysieke en mentale weerbaarheid van je medewerkers is essentieel om succesvol te zijn als bedrijf. Het gaat dan niet alleen om slank en fit zijn, maar ook om voldoende nachtrust en goed in je vel zitten. Financiële problemen of problemen binnen de familie kunnen een medewerker enorm bezighouden. Als werkgever of manager heb je de verantwoordelijkheid om daarover in gesprek te gaan en waar nodig bij te springen.

### Betrokkenheid creëren

Veel verbeterprogramma's richten zich op het intern structureel verbeteren van de organisatie binnen bedrijven, maar daarmee bereik je vaak niet de mensen die qua leefstijl nog sterk kunnen verbeteren. En het management durft dergelijke thema's meestal niet bespreekbaar te maken. Ze hebben weinig kennis van dat soort zaken, HR beschikt niet over de beste producten en diensten én ze hebben vaak geen zin in al dat gedoe. Met veel verrassingen zoals verzuim en vertrek van talenten tot gevolg.

Zowel werknemer als werkgever hebben belang bij een management dat ondersteunt en faciliteert bij de fysieke en mentale fitheid van het personeel. Want met de gezondheid en betrokkenheid van het personeel stijgt ook de productiviteit en veelal ook de sales. En wie wil dat nu niet?

### Bottom-up

Veranderingen moeten van onderaf komen. Als je de ideeën voor verbetering uit de mensen zelf laat komen, heb je immers een veel grotere kans van slagen dan wanneer je ze top-down oplegt. Dat geldt ook bij het managen van de leefstijl van je medewerkers. Het gaat erom de mensen zelf te laten nadenken over hun gewoonten en patronen. We zijn geneigd om in een soort hulpreflex te schieten wanneer iemand met een vraag of probleem zit. Het is de kunst om die reflex uit te schakelen en de medewerker te motiveren zelf met ideeën te komen.

### Uitdagingen

Rondom het bespreken van thema's als relaties, eten, drinken, financiën, privé-werkbalans en hobby's heerst nog steeds een taboe. Het is doorgaans off limits om iemand op de werkvloer te vragen of hij goed slaapt. Dat denkt het management althans. Medewerkers blijken behoorlijk bereidwillig en willen vaak meer bespreken dan het management vooraf dacht. Die barrière moeten we dus doorbreken.

Een ander punt dat het bespreken van leefstijl bemoeilijkt, is dat het managers vaak ontbreekt aan skills en kennis om dergelijke gesprekken op de juiste manier aan te pakken. Het gaat erom goede open vragen te stellen en actief te luisteren. Als je structureel interesse toont in je medewerkers en de juiste vragen stelt, is op een gegeven moment geen enkel onderwerp meer taboe. Door alles bespreekbaar te maken en medewerkers uit te dagen, vergroot je de zelfreflectie en stimuleer je hen om echt iets aan hun gedrag te doen. Goed voor de medewerker én voor de organisatie, want een gezonde medewerker zorgt voor een gezonde omzet.

### Wessel Berkman, over de auteur



Wessel Berkman is directeur en oprichter van The Brown Paper Company. Het bottom-up adviesbureau integreert als een van de weinige bureaus leefstijl in verandertrajecten. Inmiddels werken bij The Brown Paper Company zo'n 50 consultants in vaste dienst aan het verbeteren van de omzet van bedrijven.

 [linkedin.com/wberkman](https://www.linkedin.com/wberkman)