

column

**Daniëlle
Freude-
Hellebrand**



Love

In onze kenniseconomie worden we betaald om na te denken en samen te werken. Inzicht in de neurologische effecten van gedrag komt dan goed van pas.

Neuro-econoom Paul J. Zak heeft jarenlang onderzoek gedaan naar de relatie tussen oxytocine en vertrouwen en de invloed daarvan op bedrijfsprestaties. Grote groepen mensen waren bereid om om de haverklap bloed te laten prikken.

Oxytocine zorgt onder meer voor een gevoel van verbinding tussen mensen. Voor een gevoel van wederkerigheid. Dat bleek het geval bij zowel gedetineerden, als bij inheemse volkeren in Papoea-Nieuw-Guinea, de lokale bevolking in Californië en in het bedrijfsleven. Wat blijkt? Er is inderdaad een positief verband tussen het oxytocine-niveau van medewerkers en de bedrijfsresultaten. Hoe groter het gevoel van verbondenheid, zingeving en vertrouwen, hoe beter de teamprestaties. Hoe meer vertrouwen in iemand, hoe meer we van het hormoon aanmaken. Empathie is cruciaal voor organisatie-succes.

Het bovenstaande even in cijfers: het leidt tot 70% minder stress, 28% meer energie, 19% meer productiviteit, 26 % meer vreugde en 27% meer zingeving. Dat is nuttige kennis.

Zelf bekijk ik het nog iets breder. Ons brein is grofweg ingesteld op twee dingen: enerzijds het voorkomen van gevaar en anderzijds het realiseren van beloningen. De mate waarin mensen zich in sociale situaties bedreigd danwel beloond voelen, is onder andere verbonden met de mate waarin mensen zekerheid, autonomie, verbondenheid en zingeving ervaren.

Alle informatie die onze hersenen binnenkomt wordt eerst verwerkt in het emotionele deel van ons brein. En gaat daarna pas naar ons cognitieve brein. We verklaren achteraf. De cruciale rol van emoties op de werkvloer moeten we dus niet onderschatten. Onze emotionele toestand heeft grote invloed op ons vermogen om na te denken, creatief en innovatief te zijn. En op ons vermogen om goed met anderen te kunnen samenwerken. Chronische stress blokkeert echt alles. Een goede omgang met elkaar opent al die luiken weer.

Dit onderzoek bevestigt een aantal ideeën over leiderschap die al langer de ronde doen, maar nog niet overal zijn doorgedrongen. Command and control levert niks op. Micromanagement evenmin. Integendeel. We willen uiteindelijk allemaal gezien en gehoord worden en een bijdrage leveren. Ik merk gelukkig dat neuroleiderschap het gemakkelijker maakt om mensen in het bedrijfsleven ervan te overtuigen dat een positieve en constructieve omgang met elkaar cruciaal is.

Ik las een interview met Warren Buffett en zijn definitie van succes: ‘Count the number of people who love you. And to be loved, you have to be lovable’.

Daniëlle Freude-Hellebrand

*Reageren?
info@coaching-freude.com
www.coaching-freude.com*